A jour au 1er juin 2009

Date du dernier texte enregistré : 7 mai 2009

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement
Caractères bleu : dispositions non étendues.
Caractères noir : dispositions étendues.
Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

Métallurgie (Accords nationaux) (Ouvriers - ETAM - Ingénieurs et Cadres)

BROCHURE JO 3109

Champ d'application

Avertissement : Le champ d'application des accords nationaux résulte d'un accord du 16 janvier 1979, modifié en 1983, 1992 et par un accord du 26 novembre 1996. Les conventions collectives territoriales n'ayant pas toutes modifié leur champ d'application pour le mettre en conformité avec celui des accords nationaux, les quatre versions sont reproduites ci-après.

Accord national du 16 janvier 1979

(Étendu par arrêté du 1er août 1979, JO 18 août 1979)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T. ;
Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens C.G.C. ;
Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O. ;
Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes (C.S.L.) (adhésion du 1er août 1979).

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - Sidérurgie

10.01 - Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - Première transformation de l'acier

11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d’acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01 - Métallurgie de l’aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la production d’aluminium et d’alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l’électrométallurgie et de l’électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l’électrométallurgie et de l’électrochimie associées.

13.05 - Production d’autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - Fonderie

20.01 - Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - Travail des métaux

21.01 - Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I .

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l’orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux et fabrication d’aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d’armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - Production de machines agricoles

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d’autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - Fabrication de machines-outils

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d’outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d’engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - Production d'équipement industriel

24.01 - Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - Industrie de l’armement

26.01 - Fabrication de véhicules blindés

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des établissements publics.

26.02 - Fabrication d’armes et munitions de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des établissements publics.

27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l’information

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l’information

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - Fabrication de matériel électrique

28.10 - Fabrication d’équipements de distribution, de commande à basse tension ; d’application de l’électronique de puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d’appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d’isolateurs et pièces isolantes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - Fabrication d’équipements d’automatisation de processus industriels

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d’éclairage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l’électricité

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d’ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d’appareillage électrique d’installation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d’appareils d’éclairage à bas voltage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d’accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des entreprises d’installation de tubes lumineux.

29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d’appareils de radiologie et d’électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d’appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l’automatisme industriel, d’instruments et d’appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d’appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d’appareils d’enregistrement et de production du son et de l’image et de supports d’enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication de supports d’enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - Fabrication d’équipement ménager

30.01 - Fabrication d’appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d’appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l’eau et de chauffage de l’air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d’autres appareils d’équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - Construction de véhicules automobiles et d’autres matériels de transport terrestre

(À l’exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11 - Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d’autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - Construction navale

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d’autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - Fabrication et pose d’équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des bureaux d’architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - Construction aéronautique

33.01 - Construction de cellules d’aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d’aéronefs et d’équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d’équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d’engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - Fabrication d’instruments et de matériels de précision

34.01 - Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d’appareils de pesage et de compteurs, d’instruments de métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d’instruments d’optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n’utilisant pas le métal.

34.07 - Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d’autres classes

51.11 - Industries connexes à l’imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d’articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance

— Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d’équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d’instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d’instruments à vent et d’instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 - Fabrication d’articles de bureau et d’articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d’allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu’en ce qui concerne la fabrication de briquets et d’allume-gaz, l’extension d’un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07 - Fabrication d’accessoires d’ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d’articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d’articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal, à l’exclusion des objets d’art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application, au paragraphe I .

55.40 - Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d’installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l’électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l’extension d’un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l’extension d’un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73 - Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l’installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application au paragraphe I . Par contre, sont incluses dans ce champ d’application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l’installation de matériel de laboratoires.

59.05 - Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l’exclusion des commerces d’import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d’application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d’appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d’un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d’un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu’elle ne dépend pas d’un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d’application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu’ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d’études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l’exclusion des cabinets d’études, des bureaux et cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d’application, au paragraphe II , les entreprises d’études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l’un des groupes inclus dans le présent champ d’application et appartenant à l’une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d’attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l’activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d’application au paragraphe I).

77.03 - Activités d’études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l’exclusion des cabinets d’études, des bureaux et cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d’application, au paragraphe II , les entreprises d’études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l’électronique et, d’une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l’un des groupes inclus dans le présent champ d’application et appartenant à l’une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d’attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l’activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d’application, au paragraphe I).

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1er et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 2

Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4

Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 16 janvier 1979, modifié en 1983

(Étendu par arrêté du 1er août 1979, JO 18 août 1979 et modifié par avenant du 13 septembre 1983, étendu par arrêté du 15 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret no 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret no 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - Sidérurgie

10.01 - Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - Première transformation de l'acier

11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Ajouté par avenant du 13 septembre 1983, étendu par arrêté du 15 décembre 1983, JO 4 janvier 1984 : Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe **I** , les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 - Production d'autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - Fonderie

20.01 - Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - Travail des métaux

21.01 - Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe **I** .

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux et fabrication d'aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - Production de machines agricoles

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d’autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - Fabrication de machines-outils

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d’outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d’engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - Production d’équipement industriel

24.01 - Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la

fabrication et à l’installation d’appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d’air sont soumises à la clause d’attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d’application. Ce champ d’application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d’installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l’activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l’automobile et l’aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d’équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - Industrie de l'armement

26.01 - Fabrication de véhicules blindés

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - Fabrication de matériel électrique

28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d’appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d’isolateurs et pièces isolantes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - Fabrication d’équipements d’automatisation de processus industriels

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d’éclairage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l’électricité

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d’ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d’appareillage électrique d’installation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d’appareils d’éclairage à bas voltage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d’accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des entreprises d’installation de tubes lumineux.

29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d’appareils de radiologie et d’électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d’appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l’automatisme industriel, d’instruments et d’appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d’appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d’appareils d’enregistrement et de production du son et de l’image et de supports d’enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication de supports d’enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - Fabrication d’équipement ménager

30.01 - Fabrication d’appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d’appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l’eau et de chauffage de l’air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d’autres appareils d’équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - Construction de véhicules automobiles et d’autres matériels de transport terrestre

(À l’exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11 - Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à

la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles.

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - Construction navale

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d'autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - Construction aéronautique

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d’aéronefs et d’équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d’équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d’engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - Fabrication d’instruments et de matériels de précision

34.01 - Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d’appareils de pesage et de compteurs, d’instruments de métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d’instruments d’optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n’utilisant pas le métal.

34.07 - Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d’autres classes

51.11 - Industries connexes à l’imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d’articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance

— Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d’équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d’instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d’instruments à vent et d’instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 - Fabrication d’articles de bureau et d’articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d’allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu’en ce qui concerne la fabrication de briquets et d’allume-gaz, l’extension d’un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07 - Fabrication d’accessoires d’ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d’articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d’articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal, à l’exclusion des objets d’art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application, au paragraphe I .

55.40 - Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d’installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l’électronique. Toutefois, il est

expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73 - Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I . Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

59.05 - Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur

portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d'études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II , les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - Activités d'études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II , les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1er et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 2

Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4

Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 16 janvier 1979, modifié en 1992

(Étendu par arrêté du 1er août 1979, JO 18 août 1979 et modifié par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992)

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - Sidérurgie

10.01 - Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - Première transformation de l'acier

11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I , les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d’acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01 - Métallurgie de l’aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la production d’aluminium et d’alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l’électrométallurgie et de l’électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l’électrométallurgie et de l’électrochimie associées.

13.05 - Production d’autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - Fonderie

20.01 - Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - Travail des métaux

21.01 - Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe **I** .

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l’orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux et fabrication d’aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d’armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - Production de machines agricoles

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d’autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - Fabrication de machines-outils

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d’outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d’engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - Production d’équipement industriel

24.01 - Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l’installation d’appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d’air sont soumises à la clause d’attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d’application. Ce champ d’application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d’installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l’activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l’automobile et l’aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d’équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - Industrie de l’armement

26.01 - Fabrication de véhicules blindés

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des établissements publics.

26.02 - Fabrication d’armes et munitions de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception des établissements publics.

27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l’information

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l’information

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - Fabrication de matériel électrique

28.10 - Fabrication d’équipements de distribution, de commande à basse tension ; d’application de l’électronique de puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d’appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d’isolateurs et pièces isolantes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - Fabrication d’équipements d’automatisation de processus industriels

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d'accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d’appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l’automatisme industriel, d’instruments et d’appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d’appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d’appareils d’enregistrement et de production du son et de l’image et de supports d’enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication de supports d’enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - Fabrication d’équipement ménager

30.01 - Fabrication d’appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d’appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l’eau et de chauffage de l’air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d’autres appareils d’équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - Construction de véhicules automobiles et d’autres matériels de transport terrestre

(À l’exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11 - Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d’autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - Construction navale

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d’autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - Fabrication et pose d’équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des bureaux d’architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - Construction aéronautique

33.01 - Construction de cellules d’aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d’aéronefs et d’équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d’équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d’engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - Fabrication d’instruments et de matériels de précision

34.01 - Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d’appareils de pesage et de compteurs, d’instruments de

métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d’instruments d’optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l’exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n’utilisant pas le métal.

34.07 - Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d’autres classes

51.11 - Industries connexes à l’imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d’articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d’articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance

— Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d’équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d’instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d’instruments à vent et d’instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 - Fabrication d’articles de bureau et d’articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I .

55.40 - Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73 - Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I . Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

59.05 - Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les

établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d'études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II , les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - Activités d'études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II , les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

82.01 - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands) (code ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992) Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III .

82.02 - Formation des adultes et formation continue (services marchands) (code ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992) Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III .

82.03 - Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands) (code ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992) Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III .

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21 - Enseignement (services non marchands à caractère privé) (code ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992) Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III .

97.23 - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé) (code ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992)

— Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III .

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1er et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe III clause de rattachement

(Ajouté par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992)

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation (Afso), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8 , alinéa 2 du code du travail.
2. Les associations de formation (Afso), créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentant au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8 , alinéa 2, du code du travail.
Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.
3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.
4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

Article 2

Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4

Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 26 novembre 1996

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;
Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie ;
Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;
Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;
Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le

décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973 a été remplacée par la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et donc, notamment, en fonction des normes générales de classement retenues par ladite nomenclature, toute cette nomenclature ne servant ci-après qu'à expliquer les dispositions du présent accord (note 19)

(19) En particulier, les parties soussignées ont constaté que le document n° 1402 publié par l'INSEE au Journal Officiel (édition d'octobre 1992, 417 pages) et reproduisant la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), précise notamment ce qui suit, en ce qui concerne le classement des "unités" d'activités que constituent les entreprises et les établissements, quelle que soit leur forme juridique :

"Chaque unité est classée pour elle-même : en particulier, la détermination de l'activité principale s'effectue séparément pour chaque unité locale et pour l'entreprise dans son ensemble. Chaque établissement (unité locale) est classé pour son activité propre, sous réserve de ce qui est précisé" pour les "unités n'exerçant que des activités auxiliaires" (§ 7, p. 18).

"Toutefois, une unité statistique qui n'exerce que des activités auxiliaires (siège social par exemple) pourra être classée au titre de ses activités auxiliaires : on notera d'une part son caractère d'unité exerçant exclusivement des activités auxiliaires ; on notera d'autre part l'activité auxiliaire exercée comme s'il s'agissait d'une activité propre" (§ 5, p. 18).

Ainsi, "un établissement spécialisé dans la vente de produits fabriqués dans un autre établissement d'une même entreprise sera classé en commerce au titre de l'activité auxiliaire ainsi exercée" (p. 11).

.

Ce champ d'application se réfère à des "divisions" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une division, la référence à une "classe" d'activités est identifiée par les 3 chiffres et la lettre de cette classe (code NAF "APE"), ainsi que par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Toutes les activités ressortissant à l'une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d'application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes énumérées ci-dessous, font l'objet d'une dérogation expresse.

Dans les autres divisions, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certaines classes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les entreprises ou établissements, quelle que soit leur forme juridique, dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou division) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code NAF "APE" (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

§ I - Activités diverses ressortissant aux divisions 01 à 26

En ce qui concerne les divisions 01 à 26, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous.

17.4C**Fabrication d'articles confectionnés en textile :**

Dans cette classe, est visée la fabrication d'équipements spécifiques pour machines, matériels ou moyens de transport dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application et consistant en : coussinets et manchons d'équipements, airbags, parachutes, gilets et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tubulures nécessaires au fonctionnement de machines, de matériels ou de moyens de transport.

19.2 Z**Fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie :**

Dans cette classe, est visée la fabrication de malles et valises en métal.

22.2 G**Composition et photogravure :**

Dans cette classe sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la fabrication de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports vierges pour impression, à l'exclusion de la gravure mécanique ou photogravure pour impression sur textiles.

22.2 J**Autres activités graphiques :**

Dans cette classe, sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la production de feuilles en métal ; la réalisation de produits à base métallique.

22.3 E**Reproduction d'enregistrements informatiques :**

Dans cette classe, toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente sont soumises à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

23.3 Z**Élaboration et transformation de matières nucléaires :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de l'activité de conversion de l'uranium en hexafluorure.

24.6 J**Fabrication de supports de données :**

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995.

25.1 E**Fabrication d'articles en caoutchouc :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

25.2 A**Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en plastiques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 C**Fabrication d’emballages en matières plastiques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d’application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l’alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d’application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l’industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 H**Fabrication de pièces techniques en matières plastiques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d’application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l’alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d’application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l’industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

26.2 E**Fabrication d’isolateurs et pièces isolantes en céramique :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

26.8 C**Fabrication de produits minéraux non métalliques non classée ailleurs :**

Dans cette classe, est visée la fabrication de garnitures de friction et de pièces pour ces garnitures.

§ II - Activités ressortissant aux divisions 27 à 35

Toutes les activités ressortissant à l’une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d’application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes ci-dessous énumérées, font l’objet d’une dérogation expresse.

27.1 Z**Sidérurgie (CECA) :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.2 A**Fabrication de tubes en fonte :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.2 C**Fabrication de tubes en acier :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 A**Étirage à froid :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 C**Laminage à froid de feuillards :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 E**Profilage à froid par formage ou pliage :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 G**Tréfilage à froid :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 J**Production de ferro-alliages et autres produits non CECA :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

27.4 A**Production de métaux précieux :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 C**Production d'aluminium :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des activités de production d'alumine et de production par électrolyse d'aluminium et d'alliages d'aluminium primaires.

27.4 D**Première transformation de l'aluminium :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 F**Production de plomb, de zinc ou d'étain :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 G**Première transformation du plomb, du zinc ou de l'étain :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 J**Production de cuivre :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 K**Première transformation du cuivre :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 M**Métallurgie des autres métaux non ferreux :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

27.5 A**Fonderie de fonte :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 C **Fonderie d'acier :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 E **Fonderie de métaux légers :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 G **Fonderie d'autres métaux non ferreux :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.1 A **Fabrication de constructions métalliques :**
Sont visées toutes les activités de fabrication sans montage comprises dans cette classe.
Toutefois, les entreprises de fabrication et de montage de constructions métalliques comprises dans cette classe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.1 C **Fabrication de menuiseries et fermetures métalliques :**
Sont visées toutes les activités de fabrication sans pose associée comprises dans cette classe.
Toutefois, les entreprises de fabrication et de pose associées de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.2 A **Fabrication de réservoirs et citernes métalliques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.2 B **Fabrication de bouteilles pour gaz comprimés :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.2 D **Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 A **Fabrication de générateurs de vapeur :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 B **Chaudronnerie nucléaire :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 C **Chaudronnerie-tuyauterie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installation et de maintenance de tuyauterie sur site industriel.

28.4 A **Forge, estampage, matriçage :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.4 B**Découpage, emboutissage :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.4 C**Métallurgie des poudres :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.5 A**Traitement et revêtement des métaux :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des doreurs et argenteurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

Les entreprises de bâtiment effectuant des revêtements protecteurs et décoratifs des métaux sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.5 C**Décolletage :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.5 D**Mécanique générale :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

28.6 A**Fabrication de coutellerie :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'articles en métal précieux ou revêtus de métal précieux.

28.6 C**Fabrication d'outillage à main :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.6 D**Fabrication d'outillage mécanique :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.6 F**Fabrication de serrures et de ferrures :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bourses en mailles métalliques et de gourmettes par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

28.7 A**Fabrication de fûts et emballages métalliques similaires :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 C**Fabrication d'emballages métalliques légers :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 E**Fabrication d'articles en fils métalliques :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fournitures et d'armatures métalliques préparées pour le béton armé et le béton précontraint sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.7 G**Visserie et boulonnerie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 H**Fabrication de ressorts :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 J**Fabrication de chaînes :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses ou tissus en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

28.7 L**Fabrication d'articles métalliques ménagers :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 M**Fabrication de coffres-forts :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 N**Fabrication de petits articles métalliques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie, ainsi que des fabricants d'articles en métal précieux pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.7 P**Fabrication d'articles métalliques non classée ailleurs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'accessoires d'ameublement en métal précieux, de la fabrication d'articles funéraires en métal précieux et de la fabrication d'objets d'art et de collection.

29.1 A**Fabrication de moteurs et turbines :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 C**Fabrication de pompes et compresseurs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 D**Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 F**Fabrication d'articles de robinetterie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 H**Fabrication de roulements :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 J**Fabrication d'organes mécaniques de transmission :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 A**Fabrication de fours et brûleurs :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Sont toutefois exclus les entreprises ou établissements de montage et de maintenance de fours en maçonnerie et en matériaux réfractaires qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment.

29.2 C**Fabrication d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 D**Fabrication d'équipements de levage et de manutention :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 F**Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels :**

Sont visées toutes les activités de fabrication, sans installation ni maintenance associées, comprises dans cette classe.

Sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

29.2 H**Fabrication d'équipements d'emballage et de conditionnement :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2J**Fabrication d'appareils de pesage :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 K**Fabrication de machines diverses d'usage général :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.3 A**Fabrication de tracteurs agricoles :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.3 C**Réparation de matériel agricole :**

Dans cette classe, sont visés les établissements appartenant à un fabricant de matériel agricole, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.3 D**Fabrication de matériel agricole :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.4 A**Fabrication de machines-outils à métaux :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 B**Fabrication de machines-outils à bois :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 C**Fabrication de machines-outils portatives à moteur incorporé :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 D**Fabrication de matériel de soudage :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 E**Fabrication d'autres machines-outils :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 A**Fabrication de machines pour la métallurgie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 C**Fabrication de machines pour l'extraction ou la construction :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 E**Fabrication de machines pour l'industrie agroalimentaire :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.5 G**Fabrication de machines pour les industries textiles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 J**Fabrication de machines pour les industries du papier et du carton :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 L**Fabrication de machines d'imprimerie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 M**Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 N**Fabrication de moules et modèles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 P**Fabrication d'autres machines spécialisées :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.6 A**Fabrication d'armement :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics.

29.6 B**Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics.

29.7 A**Fabrication d’appareils électroménagers :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.7 C**Fabrication d’appareils ménagers non électriques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

30.0 A**Fabrication de machines de bureau :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

30.0 C**Fabrication d’ordinateurs et d’autres équipements informatiques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 A**Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 B**Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de grande puissance :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 C**Réparation de matériels électriques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.2 A**Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour basse tension :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.
Toutefois, les entreprises de fabrication et d’installation associées d’armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application, au § IV.

31.2 B**Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour haute tension :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.
Toutefois, les entreprises de fabrication et d’installation associées d’armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d’attribution figurant à la fin du présent champ d’application, au § IV.

31.3 Z**Fabrication de fils et câbles isolés :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.4 Z**Fabrication d’accumulateurs et de piles électriques :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.5 A**Fabrication de lampes :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l’exception des entreprises d’installation de tubes lumineux.

31.5 B**Fabrication d’appareils électriques autonomes de sécurité :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.5 C **Fabrication d'appareils d'éclairage :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 A **Fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 C **Fabrication de matériel électromagnétique industriel :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 D **Fabrication de matériels électriques non classée ailleurs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'électrodes en charbon ou en graphite.

32.1 A **Fabrication de composants passifs et de condensateurs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.1 B **Fabrication de composants électroniques actifs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.2 A **Fabrication d'équipements d'émission et de transmission hertzienne :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.2 B **Fabrication d'appareils de téléphonie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.3Z **Fabrication d'appareils de réception, enregistrement ou reproduction du son et de l'image :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement ne comportant pas de métal.

33.1 A **Fabrication de matériel d'imagerie médicale et de radiologie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.1 B **Fabrication d'appareils médico-chirurgicaux :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des ateliers de prothèse dentaire, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal.

33.2 A **Fabrication d'équipements d'aide à la navigation :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.2 B **Fabrication d'instrumentation scientifique et technique :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.3 Z**Fabrication d’équipements de contrôle des processus industriels :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.4 A**Fabrication de lunettes :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.4 B**Fabrication d’instruments d’optique et de matériel photographique :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.5 Z**Horlogerie :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.1 Z**Construction de véhicules automobiles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.2 A**Fabrication de carrosseries automobiles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.
Toutefois, sont exclues les entreprises appliquant au 31 décembre 1995 la convention collective des services de l’automobile.

34.2 B**Fabrication de caravanes et véhicules de loisirs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.3 Z**Fabrication d’équipements automobiles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.1 A**Construction de bâtiments de guerre :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l’exception des arsenaux de la marine nationale.

35.1 B**Construction de navires civils :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l’exception des architectes navals et à l’exclusion de la construction de navires en bois ou de bateaux en bois.

35.1 C**Réparation navale :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l’exclusion des entreprises de réparation de navires en bois et de bateaux en bois.

35.1 E**Construction de bateaux de plaisance :**
Dans cette classe, sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d’équipements en métal, la fabrication de remorques.

35.2 Z**Construction de matériel ferroviaire roulant :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 A **Construction de moteurs pour aéronefs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 B **Construction de cellules d'aéronefs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 C **Construction de lanceurs et engins spatiaux :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.4 A **Fabrication de motocycles :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.4 C **Fabrication de bicyclettes :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bicyclettes, tricycles et patinettes lorsqu'ils sont des produits jouets.

35.4 E **Fabrication de véhicules pour invalides :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.5 Z **Fabrication de matériels de transport non classée ailleurs :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

§ III - Activités diverses ressortissant aux divisions 36 et suivantes

En ce qui concerne les divisions 36 et suivantes, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous.

36.1 A **Fabrication de sièges :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de sièges d'ameublement, de parties de sièges d'ameublement, de sièges de bureau qui ne sont pas métalliques ni semi-métalliques, ainsi que du finissage de sièges d'ameublement.
Toutefois, dans cette classe, est visée la fabrication de parties métalliques de sièges d'ameublement réalisée dans les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

36.1 C **Fabrication de meubles de bureau et de magasin :**
Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 E **Fabrication de meubles de cuisine :**
Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 G **Fabrication de meubles meublants :**
Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 H **Fabrication de meubles de jardin et d'extérieur :**

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 J **Fabrication de meubles non classée ailleurs :**
Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 M **Fabrication de matelas :**
Dans cette classe, sont visées : la fabrication de sommiers métalliques ou semi-métalliques ; la fabrication d'équipements matelassés spécifiques pour machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application.

36.2 C **Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :**
Dans cette classe, sont visées : la fabrication de catalyseurs en métaux précieux ; la fabrication d'articles d'usage pour laboratoire ; la fabrication d'éléments destinés à la construction ou à l'équipement de machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application.

36.3 Z **Fabrication d'instruments de musique :**
Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion des facteurs d'orgue - la fabrication et la réparation d'instruments à vent, la fabrication et la réparation d'instruments en métal, de batterie ou de percussion, ainsi que la fabrication et la réparation d'instruments de musique électriques ou électroniques qui ne sont pas des produits jouets.

36.4 Z **Fabrication d'articles de sport :**
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, sauf la fabrication de jeux et jouets, la fabrication d'articles qui ne sont pas principalement en métal et la fabrication de matériels qui ne sont pas principalement en métal.

36.6 C **Industrie de la brosserie :**
Dans cette classe, est visée la fabrication d'articles métalliques ou semi-métalliques.

36.6 E **Autres activités manufacturières non classées ailleurs :**
Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion de la fabrication de jeux et jouets, de landaus, poussettes, articles de puériculture ou de fêtes, de la réalisation d'objets d'art et de collection et à l'exclusion de la fabrication de parapluies, boutons, boutons-pression, bouclerie non métallique - les fabrications d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz, à l'exception des entreprises ou établissements appliquant au 31 décembre 1995 les accords et conventions de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

37.1 Z **Récupération de matières métalliques recyclables :**
Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant, à la date du 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.2 F **Construction de lignes électriques et de télécommunication :**
Dans cette classe, les entreprises qui réalisent la construction de lignes et de réseaux de télécommunication sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.2 T**Levage, montage :**

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.3 A**Travaux d'installation électrique :**

Dans cette classe, sont visés le montage des ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques et trottoirs roulants, ainsi que les travaux d'installation dans les établissements de recherche radioélectrique ou électronique.

Sont également visées les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels et qui appliquaient, au 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Les entreprises de fabrication et de câblage associés d'installations téléphoniques, informatiques ou bureautiques, ainsi que les entreprises de fabrication et d'installation associées de systèmes d'alarme et de surveillance, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.3 F**Installation d'équipements thermiques et de climatisation :**

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.4 D**Menuiserie métallique ; serrurerie :**

Les entreprises associant la fabrication et la pose de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.4 J**Peinture :**

Dans cette classe, sont visés les travaux de peinture sur coques de navires, sur véhicules ou matériels de transport terrestre, sur aéronefs, sur engins spatiaux.

Dans cette classe, sont également visés les travaux neufs de peinture des équipements industriels, à l'exclusion des entreprises ou établissements qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment.

45.4 L**Agencement de lieux de vente :**

Dans cette classe, la fabrication et l'installation de locaux professionnels à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

50.1 Z**Commerce de véhicules automobiles :**

Dans cette classe, est visée l'activité de vente réalisée par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et de la représentation de cette marque en France.

50.2 Z**Entretien et réparation de véhicules automobiles :**

Dans cette classe, sont visés : le réalésage ; le rechemisage de cylindres ; la rectification de vilebrequins ou de culasses ; la rénovation industrielle d'embrayages ou d'équipements de freinage ; la rénovation industrielle et la réparation industrielle de radiateurs de refroidissement pour moteurs.

50.3 A **Commerce de gros d'équipements automobiles :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 C **Intermédiaires du commerce en métaux :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 G **Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 J **Intermédiaires du commerce en meubles métalliques ou en quincaillerie :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 R **Intermédiaires spécialisés du commerce :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.4 F **Commerce de gros d'appareils électroménagers et de radiotélévision :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.4 S**Autres commerces de gros de biens de consommation :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.5 C**Commerce de gros de minerais et métaux :**

Dans cette classe, sont visés les commerces de gros de métaux non précieux, à l'exclusion des commerces d'import-export.

51.5 F**Commerce de gros d'appareils sanitaires :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 A**Commerce de gros de machines-outils :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 C**Commerce de gros d'équipements pour la construction :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 E**Commerce de gros de machines pour l'industrie textile et l'habillement :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 G**Commerce de gros de machines de bureau et de matériel informatique :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par

le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 J**Commerce de gros de matériel électrique et électronique :**
Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 K**Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers :**
Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 L**Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services :**
Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 N**Commerce de gros de matériel agricole :**
Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

52.4 N**Commerce de détail de quincaillerie :**
Dans cette classe, est visé le commerce de coffres-forts, portes blindées et autres fermetures ou clôtures de protection.

52.7 C**Réparation de matériel électronique grand public :**
Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

52.7 D**Réparation d'autres articles électriques à usage domestique :**

Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

52.7 F**Réparation de montres, horloges et bijoux :**

Dans cette classe, est visée la réparation de montres et d'horloges ne dépendant pas d'un magasin de vente.

52.7 H**Réparation d'articles personnels et domestiques non classée ailleurs :**

Dans cette classe, est visée la réparation d'articles dont la fabrication entre dans le présent champ d'application, à l'exclusion de la réparation qui dépend d'un magasin de vente ainsi que de la réparation de cycles pour l'utilisateur final.

62.3 Z**Transports spatiaux :**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

63.1 E**Entreposage non frigorifique :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

64.2 B**Activités de télécommunications autres que les télécommunications nationales :**

Dans cette classe, sont visés les services assurés par une unité, firme ou société dépendant d'une entreprise ou d'un groupe ou d'un GIE lié par le présent champ d'application.

Ne sont donc pas visées les activités incluses dans le champ d'application de la convention collective de l'audio-vidéo-informatique, ni les activités relevant d'une convention collective de télévision, ni les activités dépendant d'un exploitant public.

70.2 C**Location d'autres biens immobiliers :**

Dans cette classe, est visé tout établissement réalisant plus de la moitié de son activité au profit d'autres unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application, dès lors que ces autres unités, firmes ou sociétés dépendent de la même entreprise ou du même groupe ou du même GIE que l'établissement considéré.

71.2 A**Location d'autres matériels de transport terrestre :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

71.3 E**Location de machines de bureau et de matériel informatique :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date

du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

71.3 G **Location de machines et équipements divers :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

72.1 Z **Conseil en systèmes informatiques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.2 Z **Réalisation de logiciels :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.3 Z **Traitement de données :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.5 Z **Entretien et réparation de machines de bureau et de matériel informatique :**

Dans cette classe, sont visées toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente.

73.1 Z **Recherche-développement en sciences physiques et naturelles :**

Dans cette classe, sont visées les activités de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les activités de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient à l'une des classes incluses dans le présent champ d'application (cela sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour l'activité de fabrication considérée et insérée à la fin du présent champ d'application, au § IV).

74.1 C**Activités comptables :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

74.1 G**Conseil pour les affaires et la gestion :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

74.1 J**Administration d'entreprises :**

Dans cette classe, sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste "immobilisations" du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.
Dans cette classe, est aussi visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

74.2 C**Ingénierie, études techniques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

74.3 B**Analyses, essais et inspections techniques :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.
Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.
Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou organismes de contrôle technique et de vérifications techniques.

74.8 K**Services annexes à la production :**

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

80.2C**Enseignement secondaire technique ou professionnel :**

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.3 Z**Enseignement supérieur :**

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.4 C**Formation des adultes et formation continue :**

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.4 D**Autres enseignements :**

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

91.3 E**Organisations associatives non classées ailleurs :**

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (ADEFIM) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

§ IV - Clause d'attribution

Seront soumises aux règles suivantes du présent § IV les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution (voir ci-dessus les codes NAF "28.1A", "28.1C", "28.5A", "28.7E", "31.2A", "31.2B", "45.2F", "45.3A", "45.4D", "45.4L" et "73.1Z") :

1. Les textes conventionnels ayant le présent champ d'application seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords ayant le présent champ d'application et l'application de la convention collective régissant leurs autres activités, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel.
   Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application.

§ V - Clause de répartition

Seront soumises aux règles suivantes du présent § V les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition (voir ci-dessus les codes NAF "22.3E", "52.7C" et "52.7D") :

1. Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les établissements créés postérieurement, de la date de leur création.
2. Toutefois, les établissements ci-dessus visés pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'ils appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application.

§ VI - Clause de choix

Seront soumis aux règles suivantes du présent § VI les entreprises ou établissements pour lesquels a été prévue la présente clause de choix (voir ci-dessus les codes NAF "72.1Z", "72.2Z", "72.3Z.", "74.1G", "74.2C" et "74.3B") :

1. Ces entreprises ou établissements auront jusqu'au 31 décembre 1997 pour choisir, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, d'appliquer, aux lieu et place des textes conventionnels ayant le présent champ d'application, ceux ayant le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.
   Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.
2. Les entreprises ou établissements ci-dessus visés pourront continuer de rester dans le champ conventionnel de la métallurgie.

§ VII - Clause de rattachement

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement (voir ci-dessus les codes NAF "80.2C", "80.3Z", "80.4C", "80.4D" et "91.3E") seront les suivants :

1. Les associations de formation (ASFO), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (ADEFIM) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.
2. Les associations de formation (ASFO) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) créés à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques.
   Toutefois, ces associations de formation et ces instituts pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.
3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le jour où paraîtra au Journal Officiel un arrêté ministériel d'extension de ses dispositions en application des articles L. 133-8 et suivants du code du Travail.

Cette entrée en vigueur n'entraînera, par elle-même, ni l'annulation, ni la cessation des effets de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (étendu par arrêté ministériel du 1er août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), cette annulation et cette cessation d'effets étant régies par l'alinéa 2 de l'article 3 ci-dessous.

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national pourront être retenues comme champ d'application professionnel par tout accord national de la métallurgie postérieur.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national s'appliqueront également pour l'application des accords nationaux en vigueur de la métallurgie autres que celui précité du 16 janvier 1979 et déjà régis par ce dernier pour leur champ d'application professionnel, sans préjudicier aux délimitations particulières de tel ou tel d'entre eux.

Article 3

Actes paritaires consécutifs

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national stipulée au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, les parties se réuniront au plus tôt en vue de la mise en oeuvre des clauses ci-dessous.

Les dispositions de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 (étendu par arrêté ministériel du 1er août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), seront annulées et cesseront d'avoir effet à compter de la date qui sera fixée par un acte paritaire national.

Il sera également arrêté le contenu d'un acte paritaire national de substitution de champs d'application professionnels à proposer aux parties signataires de l'avenant du 12 septembre 1983 définissant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ledit avenant ayant été étendu par arrêté ministériel du 12 décembre 1983 (JO du 24) et n'étant pas annulé par le présent accord national.

Il sera enfin arrêté un modèle d'acte paritaire de substitution de champs d'application professionnels à respecter par les organisations territoriales compétentes pour le champ d'application professionnel de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, que les textes territoriaux à ce sujet aient ou non fait l'objet d'arrêtés ministériels d'extension, les champs territoriaux en vigueur n'étant pas annulés par le présent accord national.

Article 4

Champ d'application territorial

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, le présent accord national s'appliquera sur tout le territoire national français, y compris dans les départements d'outre-mer, sauf délimitation territoriale plus restreinte résultant d'un accord national de la métallurgie auquel s'appliquera le présent accord national.

Article 5

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'UIMM, chargée du secrétariat.

Article 6

Adhésion

Le présent accord national n'a pas, en soi, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord national s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Mensualisation

Accord national du 10 juillet 1970

(Étendu par arr. 8 oct. 1973, JO 17 nov.)

(mod. par)

Avenant 19 déc. 2003, étendu par arr. 6 mai 2004, JO 12 mai

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Préambule

Le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

Que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

Qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les

relations paritaires engagées au plan national il y a deux ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase, qui se terminera le 31 décembre 1973, elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées ; il en est ainsi, par exemple, des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les six mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que, si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers, en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 p. 100 des salaires garantis pour quinze ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint deux ans à partir de l'expiration de la première phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel E.T.A.M., dans les conditions indiquées au quatrième alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les six mois précédant l'expiration de la première phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

TITRE I
Bénéficiaires de la mensualisation

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 , arrêté d'extension du 1er août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L’accord national du 10 juillet 1970 modifié s’applique également aux entreprises visées par l’avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d’application des accords nationaux de la métallurgie selon les modalités prévues par cet avenant.

TITRE II
Ancienneté

Article 2

Bénéficiaires

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Les dispositions de l’accord national du 10 juillet 1970 modifié s’appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d’application défini ci-dessus.

Article 3

Ancienneté dans l’entreprise

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Pour la détermination de l’ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l’accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c’est-à-dire du temps écoulé depuis la date d’entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l’ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l’initiative de l’employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

TITRE III
Garanties résultant de la mensualisation

Article 4

Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

À défaut d’une convention collective ou d’un avenant applicable aux E.T.A.M. et aux ouvriers d’un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d’application territorial d’une convention collective territoriale, les dispositions de l’accord national du 10 juillet 1970 modifié s’appliqueront aux E.T.A.M. et aux ouvriers de cet établissement jusqu’à ce qu’ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l’article 15 .

Article 5

Payement au mois

(Complété par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1 - Ressource mensuelle garantie

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de quarante heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties devront être établis en tenant compte, s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties.

2 - Rémunération réelle

a - Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne subit pas, du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation : s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération.

b - Rémunération variable. La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnisations) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux *a* et *b* ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans le calcul (Par exemple, indemnités de travail le dimanche ou le jour férié).

3 - Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus, à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de quarante heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiquées à l'intéressé.

4 - Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

5 - Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en oeuvre du payement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.

Article 6

Jours fériés

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les E.T.A.M. de l'établissement.

Article 7

Maladie

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974 et par accord du 26 février 2003 étendu par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants E.T.A.M. des conventions collectives territoriales.

1 - Garanties concernant la ressource

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant quarante-cinq jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2 du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail, et par suite réglé comme tel, et maladie dépassant vingt-neuf jours.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés

au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

2 - Franchise

(voir l'annexe " Calcul de l'absentéisme ")

Si, pendant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de trois jours sera supprimée au 1er janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail sera maintenue, à partir du 1er janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1975 n'a pas dépassé 2 points par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1er janvier 1976, à la lumière de l'évolution de l'absentéisme dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.

3 - Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des E.T.A.M. relatives à la maladie

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux E.T.A.M. examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-dessus pour les aligner sur celles prévues pour les E.T.A.M..

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1er avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux E.T.A.M. sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1 du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux E.T.A.M. seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

Article 8

Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

L'ouvrier mensualisé bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle dans les conditions suivantes :

1 - Barème

a - Au 1er janvier 1976 la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d'ancienneté prévu par les dispositions de l'avenant ou de la convention collective applicable aux E.T.A.M. de l'établissement dans la limite de 15 p. 100 pour quinze ans et plus d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés visés à l'article 4 , le barème de la prime d'ancienneté sera le suivant à compter du 1er janvier 1976 :

— 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
— 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
— 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
— 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
— 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
— 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
— 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
— 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
— 11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
— 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
— 13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
— 14 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
— 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

b - Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux E.T.A.M. prévoit un ou des taux excédant 15 p. 100 pour une ancienneté supérieure à quinze ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1er janvier 1976 les conditions d'application de ce ou de ces taux aux ouvriers mensualisés.

2 - Modalités de calcul

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective applicable à l'établissement.

À défaut de convention collective territoriale applicable à l'établissement et jusqu'à ce que cet établissement soit soumis à une convention collective, la prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent à un salaire fixé selon les mêmes méthodes que celles retenues pour définir le salaire servant de base au calcul de la prime d'ancienneté versée aux E.T.A.M. de l'établissement.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 9

Préavis

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit :

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de deux semaines (note 1)

(1) Avenant du 29 janvier 1974 (étendu par arrêté du 17 juillet 1974, JO 10 août 1974) :

Article 14

La durée du préavis des ouvriers mensualisés qualifiés sera révisée au plan national en fonction des classifications élaborées à ce niveau.

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de deux semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de six mois. Dans le cas contraire, la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur (note 1)

(1) Avenant du 29 janvier 1974 (étendu par arrêté du 17 juillet 1974, JO 10 août 1974) :

Article 14

La durée du préavis des ouvriers mensualisés qualifiés sera révisée au plan national en fonction des classifications élaborées à ce niveau.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 10

Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

En cas de licenciement avant soixante-cinq ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1 .

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des E.T.A.M. applicable (note 2)
(2) Cette clause doit s'interpréter comme visant tous les établissements situés dans le champ d'application territorial d'une convention collective.

à l'établissement.

À défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant, les établissements appliqueront le régime ci-après :

— pour une ancienneté comprise entre deux ans et cinq ans : un dixième de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
— à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
— pour les intéressés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (un cinquième de mois) un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois — et éventuellement de dixièmes — correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Article 11

Indemnité de départ à la retraite

(mod. par  **)**

Avenant 19 déc. 2003, étendu par arr. 6 mai 2004, JO 12 mai

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Le présent article 11 a un caractère impératif. Il s'applique directement, dans le champ d'application du présent accord national, à tous les salariés des entreprises visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, quels que soient les termes de la convention collective applicable. En conséquence, les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-après se substituent de plein droit à celles, relatives au départ à la retraite et/ou à la mise à la retraite, figurant dans l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie applicables aux mensuels, en vigueur au 31 décembre 2003, et dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national. (note 1)
Selon la Cour de cassation : « ni les dispositions de l'article L. 132-13 du code du travail alors applicable, ni l'effet impératif attaché à un accord collectif de champ professionnel plus large, n'ont pour effet, en l'absence de révision de l'accord de champ professionneel plus restreint, d'emporter abrogation de ses dispositions, qui

demeurent applicables si elles sont plus favorables ».

Les dispositions plus favorables d'une convention collective territoriale doivent donc trouver application même si l'article 11 prévoit qu'il se substitue de plein droit aux dispositions des conventions territoriales.

Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-43.068, Association APAVE Sudeurope c/Chaumat

Pour plus de précisions sur cette décision, voir la jurisprudence se rapportant aux accords nationaux de la métallurgie.

1 - Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13 , alinéa 2, du code du Travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 0,5 mois après 2 ans ;

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 1 mois après 5 ans ;

- 1 mois 1/2 après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 2 mois 1/2 après 20 ans ;
- 3 mois après 25 ans ;
- 3 mois 1/2 après 30 ans ;
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges - inférieures à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus.

2 - Mise à la retraite avant 65 ans

A - La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

- conclusion par l’employeur d’un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l’intéressé, avant sa mise à la retraite, d’un avenant de cessation partielle d’activité, telle que définie à l’article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d’un licenciement visé à l’article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d’apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l’alinéa précédent doit être conclu dans un délai d’un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s’y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

À la demande écrite du salarié mis à la retraite, l’employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d’apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l’article L. 321-1 , en communiquant à l’intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s’y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d’apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d’apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l’article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l’article L. 122-14-13 , alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l’initiative de l’employeur, avant l’âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 1 mois après 2 ans ;

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 1,5 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L’indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l’indemnité de licenciement.

L’employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l’article 9 ci-dessus.

B - La mise à la retraite à l’initiative de l’employeur d’un salarié, pour lequel l’âge minimum prévu au premier alinéa de l’article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d’une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l’employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s’accompagne de l’une des six dispositions suivantes :
- conclusion par l’employeur d’un contrat d’apprentissage ;
- conclusion par l’employeur d’un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d’une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l’employeur d’un contrat de travail à durée indéterminée ;

- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

À la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1 , en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13 , alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 1 mois après 2 ans ;

(Accord, 3 mars 2006, étendu) - 1,5 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus».

Article 12

Congés exceptionnels pour événements de famille

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux E.T.A.M., sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

À défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :
— mariage du salarié : quatre jours ;
— mariage d'un enfant : un jour ;
— décès du conjoint : deux jours ;

— décès du père, de la mère, d'un enfant, beau parent : un jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 13

Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois, les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des E.T.A.M. en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

À défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant, les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1 , une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 14

Unification des statuts des ouvriers et des mensuels

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Sous réserve des dispositions des articles 7 , 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1er janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

S'il n'existe pas de dispositions dans la convention collective territoriale applicable aux E.T.A.M. en ce qui concerne la maternité et l'intérim, la négociation prévue à l'alinéa précédent devra inclure ces deux points.

Article 15

Dispositions particulières

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. À cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci(voir le protocole d'accord national du 13 septembre 1974).

Article 16

Avantages acquis

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

L'application de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

TITRE IV
Dispositions diverses

Article 17

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du livre Ier du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

Congé de maternité

Dans le cadre de la déclaration commune du 20 avril 1970 sur la mensualisation, un protocole d'accord a été signé le 2 juillet 1970 entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés sur les indemnités journalières de congé de maternité. Les parties signataires de ce protocole « estiment que le taux de l'indemnité journalière versée aux salariées en congé de maternité par la sécurité sociale devrait être portée de 50 à 90 p. 100 du salaire plafonné, le financement du supplément de prestations en résultant étant assuré par une contribution à la charge des employeurs d'un montant maximum global égal à 0,20 p. 100 des salaires plafonnés ».

Les pouvoirs publics doivent être saisis pour que les textes législatifs ou réglementaires modifiant le

régime actuel d'indemnisation du congé de maternité puissent s'appliquer à compter du 1er janvier 1971.

Les parties signataires de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation conviennent, si aucune suite n'est donnée au protocole du 2 juillet au plan législatif ou réglementaire, de reprendre ce problème dans le cadre de la mensualisation.

Calcul de l'absentéisme à compter du 1er janvier 1974

L'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié prévoit notamment :

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1975 n'a pas dépassé deux points par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1er janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.

I -
Considérations générales

- 1 -Il est apparu qu'il pouvait y avoir lieu de distinguer selon que les entreprises effectuent déjà régulièrement des études sur l'absentéisme et disposent de résultats pour la période 1968-1969 ou qu'elles n'en établissaient pas, cela afin de ne pas obliger les entreprises à des recherches et travaux parfois difficiles lorsqu'il est possible de tirer des études existantes les éléments répondant aux dispositions de l'article 7 .

Dans ces conditions, trois méthodes générales ont été envisagées :

a) Utilisation du schéma exposé au **II** et qui s'impose en tout état de cause aux entreprises qui ne disposent pas d'études valables sur l'absentéisme maladie ;
b) Utilisation des études existantes. Cette solution est à retenir de préférence toutes les fois que les statistiques existantes permettront de dégager l'absentéisme maladie dans des conditions satisfaisantes (voir 3° ci-après) ;
c) Adaptation éventuelle des études existantes pour les rendre conformes aux exigences de l'article 7 .

- 2 -Quels que soient les éléments statistiques déjà existants ou que les entreprises auront à reconstituer pour le calcul de l'évolution de l'absentéisme, il est essentiel que ces statistiques soient établies sur des bases identiques pour les périodes 1968-1969 et 1974-1975.

- 3 -En tout état de cause, avant de faire connaître au comité d'établissement l'évolution de l'absentéisme, l'employeur fera connaître à ce comité les éléments qui, compte tenu de ses possibilités statistiques, pourraient être retenus pour ce calcul et recevra ses observations.

En particulier l'employeur qui établissait déjà une statistique sur l'absentéisme maladie exposera au comité les modalités de celle-ci et examinera avec ce dernier s'il apparaît préférable de maintenir cette statistique, ou éventuellement de l'adapter, ou enfin de lui substituer le schéma national visé au 1° *a* ci-dessus et au **II**.

- 4 -À quel niveau faire le constat :

Le texte emploie parfois l'expression « entreprise » ou « comité d'entreprise », mais la rédaction du premier alinéa ci-dessus rappelé indique expressément que les conséquences éventuelles des constats seront tirées au niveau de l'établissement.

C'est donc par établissement que doivent être établies les statistiques et effectués les constats.

- 5 -Périodes sur lesquelles doit porter l'étude :

Elle se fera par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Cela conduit donc, pour les entreprises qui ne suivent pas déjà régulièrement cette question, à reconstituer cet absentéisme.

En cas d'impossibilité de le reconstituer, elles pourraient éventuellement se contenter, après avis du comité d'établissement, de reconstituer l'absentéisme de 1969.

En cas de désaccord justifié du comité d'établissement, on présumera que l'écart de l'absentéisme entre 1968-1969 et 1974 n'a pas dépassé 1,5 point, et entre 1968-1969 et 1975 n'a pas dépassé 2 points.

Les établissements créés en 1968, 1969, 1970, 1971, 1972 et 1973 établiront les statistiques à partir de leur date de création.

Par rapport aux bases ci-dessus, il y aura lieu de suivre trimestriellement dans les conditions rappelées précédemment l'évolution de cet absentéisme.

- 6 -Il est rappelé que les établissements où l'absentéisme sera resté supérieur à 2 points devront communiquer leurs données à la commission nationale de l'emploi ; ces données seront accompagnées du constat de l'examen trimestriel par le comité d'établissement : à défaut la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.

À partir de ces constats, une comparaison sera établie entre la période 1974-1975 et de la période 1968-1969.

II -

Schéma type de statistiques d'absentéisme

(Ce schéma s'impose aux établissements qui ne tenaient pas de statistiques suffisantes permettant de dégager un taux d'absentéisme maladie)

- 1 -Éléments de calcul du taux :

Il faudra d'abord définir les éléments de calcul du taux d'absentéisme qui se traduira par un pourcentage.

On admettra la définition suivante : Taux = (Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie / Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées) x 100, ce qui a l'avantage d'éliminer l'incidence de la répartition hebdomadaire du travail.

Les entreprises qui estimeraient plus facile, compte tenu de leur comptabilité, de raisonner en journées pourront établir le rapport : (Nombre de journées de travail perdues au titre de la maladie / Nombre de journées qui auraient dû être travaillées) x 100,

On admettra qu'on compte comme journée d'absence les absences de durée au moins égale à la moitié de la durée du poste de travail.

Le samedi entre en ligne de compte toutes les fois que l'horaire de l'établissement ou du service implique le travail. Lorsque le samedi matin est travaillé et figure sur l'horaire affiché, il sera pris en compte pour une demi-journée tant en ce qui concerne le calcul des journées qui auraient dû être travaillées qu'en ce qui concerne le temps perdu par les salariés convoqués au travail ce jour-là et absents pour maladie.

Le nombre d'heures ou de journées qui auraient dû être travaillées, qui ne doit pas comprendre les jours fériés ni les congés payés, devrait en solution stricte être la somme des effectifs journaliers qui auraient dû être au travail chaque jour de la période considérée.

Deux possibilités s'offrent pour calculer trimestriellement le taux d'absentéisme :

Diviser les absences journalières cumulées du trimestre par les effectifs moyens du trimestre ;

Faire la moyenne trimestrielle des taux d'absentéisme journaliers.

Si ces méthodes apparaissent trop complexes, on pourrait retenir pour le dénominateur, par exemple par période de paye, notamment en cas d'horaire régulier et si, du moins, l'ensemble de l'usine travaille chaque jour retenu, le produit du nombre de jours de travail de l'usine par effectif moyen inscrit pour la période. Il faudra bien entendu apporter le correctif nécessaire si, par exemple, une partie seulement de l'effectif est commandée le samedi.

Si l'on procède au calcul par heures on peut dans une formule simplifiée prendre le produit de l'horaire affichée par l'effectif inscrit ; ou encore, si l'on a le relevé des heures de travail effectuées dans la période et celui des heures d'absence, quelle qu'en soit la cause, faire l'addition de ces deux éléments.

- 2 -Causes d'absentéisme visées :

Seul est visé l'absentéisme pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, des accidents de trajet qui auraient été ou seraient assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail et des maladies dépassant vingt-neuf jours.

Recommandations communes

En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2 *a* de l'article 5 de l'accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970.

À partir du 1er janvier 1975, les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui auraient perçu précédemment un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois.

Protocole d'accord national du 13 septembre 1974

définissant les dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.G.C. ;
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.

Préambule

L'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié par la mensualisation a prévu que dans le cadre du statut unique des différences pourraient intervenir dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Le présent protocole a pour but de préciser le personnel visé et la nature des garanties dont il bénéficiera.

Ses dispositions feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant leur accord particulier du 10 juillet 1970 sur la mensualisation complété par l'avenant du 19 avril 1974.

Elles s'appliquent également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, arrêté d'extension du 1er août 1979).

Article 2

Personnel visé

(Remplacé par accord du 26 juillet 1976)

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et occupant les fonctions suivantes :

— l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
— administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
— administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3

Engagement

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :
- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 h) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonctions, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4

Examens psychosociologiques

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

Article 5

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6

Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

Article 7

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de cinquante ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait établi dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8

Rémunération

(Modifié en dernier lieu par accord du 30 janvier 1980)

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 p. 100 de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 9

Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10

Secret professionnel — Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10e de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de

concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11

Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12

Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- — le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- — l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 13

Application

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en vigueur dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale au fur et à mesure qu'elles seront reprises par avenant à cette convention collective.

Article 14

Modalités d'application des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982

(Remplacé par l'accord national du 23 avril 1982, étendu par arrêté du 5 avril 1982, JO 23 avril 1982)

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, et ce selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réduction d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire

prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée périodiquement par demi-journée ou par journée, ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Procès-verbal

Dans le cas où un accord collectif créerait un classement national des professions du personnel ouvrier et E.T.D.A.M. dans les entreprises visées à l'article 1 du présent protocole d'accord national, les parties signataires de ce protocole se réuniraient pour substituer à l'article 2 dudit protocole un article relatif aux bénéficiaires se référant au nouveau classement. À cette occasion sera examinée, coefficient par coefficient, au regard de l'application du présent protocole, la situation des techniciens, dessinateurs, employés et assimilés occupant des fonctions comportant un coefficient supérieur à 218 et inférieur à 240.

Seront également fixées les dispositions particulières applicables aux intéressés en matière de période d'essai et de préavis.

Durée du travail et aménagement du temps de travail

Durée du travail

Accord national du 23 février 1982

(Étendu par arrêté du 5 avril 1982, JO 23 avril 1982)

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

Exposé

(Ajouté par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)

Les parties contractantes, après avoir examiné la situation économique et sociale dans les industries métallurgiques, en particulier les divers aspects de la durée du travail, la durée de fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, fondés à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, considèrent que le régime de modulation des horaires est justifié, dans les industries métallurgiques, conformément au bilan effectué lors des réunions paritaires des 12 mai, 2 et 17 juin 1986.

Dispositions générales

Article 1

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

À la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à un jour après dix ans, deux jours après quinze ans, trois jours après vingt ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27 .

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de vingt-quatre jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 . Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8 .

Les jours fériés légaux ou locaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

Article 2

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de « ponts », pourront être récupérées *a posteriori* ou par anticipation.

Article 3

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)
(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre

suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

La durée effective hebdomadaire légale du travail est fixée à trente-neuf heures par l'article L. 212-1 du code du travail, les majorations de salaire de 25 et de 50 p. 100 instituées par l'article L. 212-5 étant respectivement appliquées au-delà de trente-neuf heures et au-delà de quarante-sept heures de travail effectif par semaine.

Article 4

(Remplacé en dernier lieu par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)
Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation d'horaires ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage.

Données économiques et sociales

Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires dans les industries métallurgiques sont celles qui ont été rappelées ou visées dans l'exposé figurant en tête du présent accord national.

Cet exposé fait partie intégrante du régime de modulation prévu par le présent article.

Modulation d'horaires sur une partie de l'année

Les dispositions du présent article s'appliquent intégralement, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est celui de 39 heures par semaine, ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidé sur douze mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 44 heures par semaine.

Programmation indicative

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation indicative, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions de l'article 24 du présent accord.

Délai de prévenance des changements d'horaire

La modulation d'horaires doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article 24 précité, le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation indicative ci-dessus sera d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

En cas de modulation d'horaires, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaires adoptée.

Régulation de la rémunération mensuelle

Dans l'entreprise appliquant une modulation d'horaires, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Durant la période de modulation adoptée, les majorations pour heures supplémentaires continueront d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de 39 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation de ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme, en tout ou en partie, de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisé.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Personnel d'encadrement

L'ensemble des dispositions du présent article est applicable au personnel d'encadrement, y compris les ingénieurs et cadres.

Droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation d'horaires, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

L'employeur sera tenu de payer au taux normal les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire, à défaut d'autre contrepartie résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement découlant de l'application de l'article 24 du présent accord.

Toutefois, si ce salarié est compris dans un licenciement collectif au cours de la période de modulation, il conservera, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif ; ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateurs auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires qui avait été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conditions du recours au chômage partiel

La mise en oeuvre du régime juridique du chômage partiel nécessitera le respect par l'employeur des conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires applicables pour ce régime.

L'employeur devra consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les

délégués du personnel.

Le versement par l'État des allocations spécifiques de chômage partiel sera de nature à entraîner celui des allocations complémentaires découlant de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, si les conditions de celui-ci sont réunies.

Chômage partiel en cas de cessation d'une modulation

Lorsque à la fin d'une modulation, que celle-ci ait été jusqu'à son terme prévu initialement ou qu'elle ait été interrompue en raison de la conjoncture, il apparaîtra que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de celle-ci, la rémunération des salariés concernés sera régularisée sur la base de leur temps réel de travail ; l'imputation des trop-perçus par les salariés donnera lieu aux échelonnements souhaitables.

En outre, et sous réserve que l'insuffisance d'activité réponde aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail et que l'entreprise ait identifié les périodes au cours desquelles elle n'a pu utiliser toutes les possibilités de la modulation, l'employeur devra, pour les heures ayant fait l'objet de la régularisation prévue par l'alinéa précédent, demander que les salariés concernés bénéficient, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires, de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Chômage partiel en cas de modulation comportant une limite basse

Lorsqu'une limite basse à la modulation d'horaires aura été fixée et que cette limite basse ne pourra pas être respectée du fait d'une insuffisance d'activité répondant aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures perdues en dessous de cette limite basse.

Article 5

(Complété par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)
Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paye selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1 .

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.

La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus.

Article 6

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)
(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de

décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ainsi que la durée de travail sur une même semaine fixées par le deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail sont ramenées respectivement à quarante-cinq heures et à quarante-sept heures à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, puis respectivement à quarante-quatre heures et quarante-six heures à compter du 1er janvier 1983. Par dérogation exceptionnelle, le plafond de la durée du travail sur une même semaine sera de quarante-huit heures dans le cas des services travaillant en postes, afin de permettre la rotation régulière.

Article 7

Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13 .

1 - Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-cinq heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1er mars 1982, de une heure au plus tard le 1er juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total deux heures et demie de réduction.

2 - Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures et inférieur à quarante-cinq heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1er mars 1982, de trois quarts d'heure au plus tard le 1er juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total deux heures un quart de réduction.

3 - Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1er mars 1982 de une demi-heure au plus tard le 1er juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total deux heures de réduction.

4 - Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante heures et inférieur à quarante-trois heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1er mars 1982, ou, par accord, de une demi-heure au plus tard le 1er mars 1982, et de une demi-heure au plus tard le 1er juin 1982 ainsi que de une demi-heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total une heure et demie de réduction.

5 - Établissements dont l'horaire de référence est supérieur à trente-huit heures et demie et inférieur à quarante heures

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de trente-huit heures et demie au 1er janvier 1983. La réduction correspondant à la partie incluse à quarante heures se fera au plus tard le 1er mars 1982 ou dans la limite de trente-neuf heures et demie au plus tard le 1er janvier 1982, et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre trente-huit heures et demie et trente-neuf heures se fera au plus tard le 1er janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe I .

Article 8

(Modifié par accord du 3 janvier 2002 étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002)
En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins trente-neuf heures de travail effectif par semaine bénéficient d'une réduction hebdomadaire d'une demi-heure, dans la limite de l'horaire de trente-huit heures et demie au 1er juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison d'un quart d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et d'un quart d'heure au plus tard le 1er juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

a) Exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs ;
b) Travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses ;

Article 9

En outre, les salariés visés par l'article 8 *c* et dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à une heure et demie par semaine, dont une demi-heure au plus tard le 1er mars 1982, une demi-heure complémentaire au plus tard le 1er juin 1982 et une demi-heure complémentaire au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 10

Les salariés occupés en deux équipes successives dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à une heure par semaine dont une demi-heure au plus tard le 1er mars 1982, ou, par accord, un quart d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et un quart d'heure au plus tard le 1er juin 1982, ainsi qu'une demi-heure au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures et demie.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 11

Les réductions prévues aux articles 7 , 8 , 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24 . Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1er (5e alinéa). En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10 , la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article 12

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)
(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, est institué au-delà de l'horaire légal un contingent annuel d'heures supplémentaires, qui a pour but de permettre aux établissements de répondre aux fluctuations du marché et de la production lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables, telles que l'utilisation de la modulation prévue à l'article 4 . Ce contingent est fixé à quatre-vingt-quatorze heures par an et par salarié.

La mise en oeuvre de ce contingent fera l'objet d'une information à l'inspecteur du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en tenant compte des dispositions de l'article 24 ci-après.

Les heures du contingent sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Toutefois, par extension de l'article L. 212-6 , les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de quatre-vingt-quatorze heures fixé par le présent article donneront lieu à un repos compensateur obligatoire dont le montant est égal à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires.

Article 13

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7 , 8 , 9 et 10 sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas douze mois.

Article 14

La première heure découlant de l'application des articles 7 , 8 , 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982 majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la quarantième et la quarante-septième heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7 , 8 , 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 p. 100 du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 p. 100 et sous réserve des dispositions de l'article 24 .

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7 , 8 , 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par accord collectif territorial conclu avant le 1er février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1er mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par l'accord national du 16 décembre 1981 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1er mars 1982.

Article 15

Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13 , la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7 , 8 , 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article 16

Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7 , 8 , 9 et 10 réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7 , 8 , 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7 , 8 , 9 et 10 , dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article 17

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Article 18

L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de quinze jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part, aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972 , d'autre part, aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 , dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglés dans l'annexe III , partie intégrante de l'accord.

Article 19

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été ramené à quarante-cinq heures de présence par semaine à compter du 1er janvier 1981, sera ramené à quarante-quatre heures au 1er juin 1982 et à quarante-trois heures au 1er janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article 20

Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 p. 100 de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 21

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)
(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou

moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaire, lorsqu'ils sont accolés au dimanche, pourront être chômés par roulement avant et après celui-ci sous réserve que cette période de repos demeure accolée au dimanche lorsque la réglementation actuelle le prévoit.

Article 22

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article 23

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)
(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 213-2 du code du travail et après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conclusions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail, la période de sept heures pendant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être déplacée dans une limite comprise entre 22 heures et 7 heures.

La durée minimale du repos consécutif prévu par l'article L. 213-4 du code du travail est portée de onze à treize heures.

Article 24

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

— l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des « ponts » éventuels, de la modulation de l'horaire, etc. ;

— les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;

— l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;

— un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;

— les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8 , L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du travail seront mises en oeuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article 25

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article 26

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences dans leur circonscription de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par

l'article 27.

Article 27

Les parties *signataires* du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

Article 28

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.L.M.M. examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 29

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1er janvier 1983 par les articles 7 , 8 , 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article 30

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord ;
- au personnel de montage des chantiers ;
- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

Article 31

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du

travail.

Annexes

Annexe I

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

(En heures)

HORAIRE de référence	1er MARS 1982		1er JUIN 1982		1er JANVIER 1983	
	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant
39					1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1	39				
	ou 1/2	39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1	39 1/2				
	ou 1/2	40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1	40				
	ou 1/2	40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1	40 1/2				
	ou 1/2	41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1	41				
	ou 1/2	41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1	41 1/2				

	ou 1/2	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43 1/2	1	42 1/2		42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
44 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

Annexe II - Exclusion du champ d'application

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord :

- — Beliard, Crighton et Cie, S.A. ;
- — Flandres Industrie ;
- — Compagnie générale d'entretien et de réparation (C.O.G.E.R.) ;
- — Ateliers et chantiers réunis du Havre et de La Rochelle-Pallice ;
- — Compagnie marseillaise de réparations (C.M.R.) ;
- — Ateliers J. Paoli, S.A. ;
- — Ateliers et chantiers de Marseille-Provence (A.C.M.P.) ;
- — Foure, Lagadec et Cie ;
- — Ateliers français de l'Ouest ;
- — Société A.R.N.I. Bordeaux.

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

Annexe III

Dispositions particulières applicables au personnel des services continus en complément de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la cinquième équipe

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en oeuvre de cette 5e équipe et, par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant Sollac, Sacilor et Usinor et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres sociétés concernées.
Les parties signataires considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

Article 1

Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de trente-trois heures trente-six en cinq équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements (note 4)
(4) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1 000 personnes.

.

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de Sollac, Sacilor et Usinor et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en oeuvre la cinquième équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en cinq équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en oeuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la sidérurgie et compte tenu, notamment, des problèmes d'emploi à résoudre.

Article 2

Au lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'une heure trente au 1er avril 1982 et d'une demi-heure au 1er janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à trente-neuf heures trente de travail et inférieur à quarante-trois heures de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre trente-neuf heures trente et trente-sept heures trente, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de trente-sept heures trente au 1er janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure sera appliquée au 1er avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures. Cette réduction supplémentaire sera portée à une heure dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

Article 3

Au lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de trente-trois heures trente-six s'accompagnent du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions

prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article 4

Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2 .

Article 5

Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

Article 6

Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du premier semestre 1982.

Article 7

Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

- — les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima ;
- — le problème des congés hiérarchiques ;
- — le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant « Etam » des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article 8

La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.

Aménagement du temps de travail

Accord national du 17 juillet 1986

(Étendu par arrêté du 1er octobre 1987, JO 2 octobre 1987 et modifié par accord du 7 mai 1996, étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996 et par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

(Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982)

Article 1

Modulation

L'article 4 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 est remplacé par un nouvel article 4 (voir dispositions générales).

Article 2

Travail en continu et travail en équipes successives

(Modifié par accord du 3 janvier 2002 étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33,36 heures en moyenne qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes.

L'accord devra, en outre, prévoir les modalités du passage à l'organisation de travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

Article 3

Remplacement du payement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

(Remplacé par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996)

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000) (note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le payement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le payement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations y afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de quatre-vingt-quatorze heures prévu par l'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, dans les entreprises auxquelles il s'applique, si le salarié concerné le demande. Au-delà du contingent de cent trente heures visé à l'article L. 212-6 du code du travail, le remplacement du sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et de tout ou partie des majorations y afférentes est obligatoire dans toutes les entreprises.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 4

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1 , 2 et 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation.

Accord paritaire d’interprétation du 20 octobre 1987 portant sur l’accord national du 17 juillet 1986

(Non étendu)

Les organisations soussignées — au vu de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, ainsi que de la procédure d’extension de l’accord national du 17 juillet 1986 qui a abouti à l’arrêté ministériel du 1er octobre 1987 — sont convenues d’apporter les précisions suivantes.

- § 1 -

Les organisations soussignées rappellent que l’accord national du 17 juillet 1986 sur l’aménagement du temps de travail a été assorti, lors de sa signature, d’une déclaration d’intention des organisations signataires qui fait partie intégrante de cet accord. (note 5)

(5)

Déclaration d’intention des parties signataires de l’accord national de la métallurgie du 17 juillet 1986 sur l’aménagement du temps de travail

En concluant l’accord ci-joint, qui constitue un avenant et un complément de l’accord national de la métallurgie du 23 février 1982, l’U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires entendent manifester leur volonté de poursuite d’une politique contractuelle active et de progrès, fondée à la fois sur l’amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l’emploi.

Dans le même esprit, les parties signataires se déclarent pleinement d’accord pour reprendre, dès l’automne prochain, leurs négociations sur les autres points du programme de travaux qu’elles ont arrêté lors de leur première réunion paritaire du 12 mai 1986.

L’accord national du 17 juillet 1986 sur l’aménagement du temps de travail porte avenant à l’accord national de la métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, comme l’indiquent le titre de l’accord national du 17 juillet 1986, la rédaction de l’alinéa 1 de son article 1er, la rédaction des références figurant aux alinéas 6 et 7 de cet article 1er.

- § 2 -

Les organisations soussignées rappellent que la déclaration d’intention des parties signataires de l’accord national du 17 juillet 1986 énonce que, « en concluant l’accord », elles ont entendu « manifester leur volonté ... fondée à la fois sur l’amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l’emploi ».

L’amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l’emploi, contiennent les données économiques et sociales justifiant l’accord national du 17 juillet 1986.

En effet, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de « l’amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises », c’est faire le constat que cette compétitivité est insuffisante dans les industries métallurgiques, et que son amélioration dépend notamment de la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par l’accord national du 17 juillet 1986 y compris en matière de modulation, pour qu’une entreprise puisse faire face à une conjoncture cyclique, ou haussière, ou baissière.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de « la sauvegarde des conditions de vie des salariés », c’est nécessairement viser les conditions de vie des salariés travaillant dans les industries métallurgiques, ainsi que les inconvénients sérieux qui auraient

pu, éventuellement, résulter, pour ces salariés, de nouvelles règles nationales insuffisamment précises sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, y compris en matière de modulation.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie du « renforcement de leur lutte pour l'emploi », c'est nécessairement se référer à tous les éléments économiques et sociaux de la situation de l'emploi dans les industries métallurgiques, notamment à ceux relatifs à la durée d'utilisation des équipements, aux coûts économiques et sociaux qui en découlent, au développement ou au maintien ou à la suppression d'emplois que cette durée peut entraîner dans la métallurgie, selon que le temps de travail fait ou non l'objet d'aménagements et de modulation.

Toutes ces données économiques et sociales sont d'autant plus connues qu'elles avaient déjà été largement commentées dans des rapports officiels publiés avant les négociations de l'accord national du 17 juillet 1986.

En outre, comme l'accord national du 17 juillet 1986 porte avenant à l'accord national du 23 février 1982, il en résulte que la déclaration liminaire de ce dernier conserve toute sa valeur, y compris pour le nouvel article 4 sur la modulation inséré dans l'accord du 23 février 1982 par celui du 17 juillet 1986.

De ce fait, les nouvelles dispositions sur la modulation sont également justifiées par les données économiques et sociales contenues dans la déclaration liminaire d'intention du 23 février 1982.

- § 3 -

Les organisations soussignées rappellent que la question des conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 selon les modalités suivantes.

Le mémento de la réunion paritaire de négociation du 17 juin 1986 — dont copie a été remise en son temps à toutes les organisations syndicales participantes ainsi qu'en font foi les récépissés de délivrance — mentionne que la délégation patronale avait alors déclaré ce qui suit :

« Il conviendra également de prévoir que si la modulation ne peut pas être respectée intégralement, il y aura information du comité d'entreprise et des délégués syndicaux (que ce soit pour les heures supplémentaires s'imputant sur le contingent ou pour le chômage partiel) ».

Finalement, lors de la réunion paritaire de négociation du 1er juillet 1986, devait être arrêtée la disposition suivante, figurant à l'alinéa 6 du nouvel article 4 inséré dans l'accord national du 23 février 1982 par l'accord national du 17 juillet 1986 :

« La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et qui doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire. Dans le cas où la modulation qui a été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. »

Cette dernière phrase constitue une disposition applicable, en particulier, en cas de recours au chômage partiel et ajoute, dans ce cas, aux conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires sur le chômage partiel une condition supplémentaire : la consultation des délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux et de comité d'entreprise, la consultation des délégués du personnel.

Cette consultation ne dispense évidemment pas du respect de toutes les conditions aménagées par les lois, décrets et arrêtés, pour le recours au chômage partiel et le bénéfice de l'aide de l'État en la matière : ces conditions législatives et réglementaires sont sous-entendues dans la disposition précitée de l'accord national du 17 juillet 1986, laquelle, de ce fait, s'y réfère implicitement mais nécessairement en cas de chômage partiel.

- § 4 -

Les organisations soussignées rappellent que la question des mesures applicables au personnel d'encadrement en cas de modulation a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 de la façon suivante.

En insérant un nouvel article 4 dans l'accord national du 23 février 1982, l'accord national du 17 juillet 1986 a du même coup soumis le nouveau régime de la modulation des horaires aux dispositions de l'accord national du 23 février 1982 qui visent « l'article 4 du présent accord » ou encore « la modulation », ou encore « l'ensemble des dispositions du présent accord » (*).

Or, l'accord national du 23 février 1982 comporte un article 18 qui stipule que « l'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement », selon des modalités définies par cet article 18.

Par suite, les clauses de cet article 18 régissent l'application au personnel d'encadrement des dispositions instituées en matière de modulation par l'accord national du 17 juillet 1986.

(*) L'article 4 a été à nouveau redéfini par l'accord national du 24 juin 1991 Celui-ci stipule qu'il s'applique également au personnel d'encadrement.

- § 5 -

Toutes les précisions énoncées dans les paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de l'accord national du 17 juillet 1986 depuis son établissement, en raison de leur caractère avant tout interprétatif.

Est annexée au présent acte paritaire, en tant que de besoin, une reproduction de la déclaration liminaire et des quatre articles de l'accord national du 17 juillet 1986, reproduction rendue publique et publiée à l'époque.

- § 6 -

Les organisations soussignées prennent acte des éléments suivants :

- — le rapport établi par l'administration du travail en vue de la séance du 30 septembre 1987 de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, énonce en particulier ce qui suit :

« L'accord du 17 juillet 1986 contient l'ensemble des clauses permettant de cadrer le régime de modulation et est à cet égard conforme à la loi. Il en est ainsi des clauses substantielles que constituent la limite supérieure de la modulation, les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire), les droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation, le programme indicatif, le délai de prévenance. »

Les organisations soussignées prennent acte de ces considérations, y compris de celle selon laquelle l'accord national du 17 juillet 1986 « contient ... les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire) » ;

- — l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987, portant extension de l'accord national du 17 juillet 1986 (*Journal officiel* du 2 octobre 1987), énonce en particulier ce qui suit :

« Considérant que les dispositions de l'accord national du 17 juillet 1986 sont conformes aux dispositions des articles L. 212-8 et suivants du code du travail relatifs à la modulation, à celles de l'article L. 221-10 relatif à l'organisation du travail de façon continue et à celles de l'article L. 212-5

relatif au repos compensateur. »

Les organisations soussignées prennent également acte du contenu de l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987 précité, y compris de l'exclusion, de l'extension, du deuxième alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986, alinéa relatif aux repos compensateurs à 20 p. 100 et à 50 p. 100 institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

- § 7 -

Le présent acte paritaire a été établi entre les organisations signataires de l'accord-avenant du 17 juillet 1986 conformément aux dispositions étendues de l'article 28 de l'accord national du 23 février 1982, qui réserve l'interprétation paritaire de dispositions insérées dans celui-ci pour l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, aux organisations nationales signataires des dispositions interprétées.

Le présent acte paritaire est, conformément aux termes de l'article L. 132-2 du code du travail, un acte conclu entre les organisations soussignées ; il a la nature d'accord collectif soumis aux dispositions des articles L. 132-2 et suivants du code du travail.

En conséquence, le présent acte paritaire est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 24 juin 1991

Travail à temps partiel, modulation d'horaire et horaires cycliques

(Étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992 et complété par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996 et modifié par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

Préambule

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans la métallurgie en matière d'aménagement du temps de travail, les organisations soussignées, convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régulation, comme de l'intérêt de la négociation d'entreprise, ont décidé de procéder à la conclusion d'un nouvel accord national sur les trois points suivants : le travail à temps partiel, la modulation d'horaire, les horaires cycliques.

Afin de faciliter l'offre d'emploi à temps partiel dans la métallurgie, tout en sauvegardant les droits et garanties des salariés, les parties contractantes estiment qu'il est utile d'attirer plus particulièrement l'attention des employeurs et des salariés sur le régime du travail à temps partiel.

Le présent accord national porte, en matière de modulation d'horaires, avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 , modifié par l'accord-avenant du 17 juillet 1986 , lui-même ayant fait l'objet de l'acte paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 , notamment quant aux données économiques et sociales.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de pouvoir organiser la durée du travail dans le cadre de cycles réguliers de plusieurs semaines, dans des situations autres que le travail en continu. Cette organisation du temps de travail est justifiée, non seulement par la nécessité d'accroître l'efficacité de l'utilisation des équipements, mais également par celle d'améliorer les conditions de vie des salariés, notamment en permettant une rotation plus harmonieuse des équipes ou encore en facilitant l'octroi des réductions d'horaire sous forme de demi-journées ou de journées complètes de repos, après

négociation conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Dispositions

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 2

Travail à temps partiel

(Remplacé par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996 et modifié par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

2.1 - Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

2.2 - Formalités de mise en oeuvre

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

À cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants : rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante.

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

2.3 - Priorité d'emploi

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

2.4 - Décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

2.5 - Forme du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants : la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin, il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

2.6 - Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

2.7 - Volume et répartition des horaires de travail

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi

que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat, sauf accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillés.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins trois jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins sept jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à trois heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures.

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

2.8 - Classement des salariés

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

2.9 - Rémunération

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

2.10 - Chômage partiel

En cas de réduction de leur horaire contractuel, pour une des raisons énumérées à l'article R. 351-50 du code du travail, les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire total est égal ou supérieur à dix-huit fois le salaire minimum horaire de croissance peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel pour chaque heure non travaillée.

2.11 - Droits légaux et conventionnels

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

2.11.1 - Repos hebdomadaire

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

2.11.2 - Jours fériés

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

2.11.3 - Congés payés

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

À la durée du congé ainsi défini s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

2.11.4 - Congés pour événements familiaux

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

2.12 - Protection sociale

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que, le cas échéant, au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel. Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

2.12.1 - Assurance maladie

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué pendant un mois au moins soixante heures de travail salarié ;
- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué pendant trois mois au moins cent vingt heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué au moins 1 200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis douze mois, s'il justifie soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois la valeur du SMIC pendant les douze mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

2.12.2 - Assurance maternité

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à dix mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du neuvième mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les six mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois la valeur du SMIC ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des trois mois civils précédents.

2.12.3 - Assurance invalidité

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de soixante ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de douze mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du SMIC pendant les douze mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

2.12.4 - Assurance décès

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

2.12.5 - Assurance accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

2.12.6 - Assurance vieillesse

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du SMIC au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de quatre trimestres validés dans l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de cinq ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

2.12.7 - Indemnisation complémentaire des absences maladie ou accident

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

2.12.8 - Indemnisation complémentaire des absences maternité

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

2.12.9 - Régime de prévoyance complémentaire maladie, accident, maternité, invalidité, décès

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

2.12.10 - Retraite complémentaire

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de cinq ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

2.13 - Représentation du personnel et droit syndical

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

2.14 - Formation professionnelle

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue. Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

2.15 - Évolution de carrière

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

2.16 - Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

2.17 - Heures pour recherche d'emploi

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

2.18 - Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de cinq ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de deux ans suivant le passage à temps partiel.

2.19 - Allocations de chômage

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de deux ans suivant le passage à temps partiel.

Article 3

Modulation des horaires

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000) (note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Voir l' expos é inséré avant les dispositions de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail et le nouvel article 4 sur la modulation des horaires institué dans ce même accord.

Article 4

Remplacement du payement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

(Remplacé par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996)

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO du 1er avril 2000) (note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le payement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le payement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations y afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de quatre-vingt-quatorze heures prévu par l'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée

du travail, dans les entreprises auxquelles il s'applique, si le salarié concerné le demande. Au-delà du contingent de cent trente heures visé à l'article L. 212-6 du code du travail, le remplacement du sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et de tout ou partie des majorations y afférentes est obligatoire dans toutes les entreprises.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 5

Horaires cycliques

Voir le deuxième alinéa de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 complété.

Article 6

Dispositions complémentaires

Le présent accord national n'affecte d'aucune manière les dispositions de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986, ni celles du premier alinéa de l'article 3 de celui-ci, les unes et les autres étant étendues en vertu de l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987 (*JO* du 2 octobre 1987).

Indépendamment des dispositions de l'article 3 du présent accord national, et indépendamment des dispositions de l'article 1 de l'accord national du 17 juillet 1986 sur la modulation des horaires, les dispositions initiales de l'article 4 de l'accord national du 23 février 1982 — reproduites au *J.O.* du 23 avril 1982 (p. 3842) — sont réputées non écrites depuis le 20 juin 1987, date de publication au *Journal officiel* de la loi no 87-423 du 19 juin 1987.

Il en est de même en ce qui concerne le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986.

Article 7

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 7 mai 1996

(Portant avenant aux accords du 23 février 1982 , du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991)

(Étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996 et modifié en dernier lieu par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

Préambule

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail ;
- remplacement du payement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos ;
- travail à temps partiel ;
- compte épargne-temps.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroîts aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le payement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les incommodités d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;
- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;
- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors de surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des comptes épargne-temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 1

Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000) (note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

1.1 - Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord, pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent concourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

1.2 - Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de douze mois consécutifs.

1.3 - Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel visée au 1.1 . Cette consultation a lieu au moins quinze jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

1.4 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait, et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

1.5 - Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder quarante-six heures sur une semaine donnée et quarante-quatre heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

À titre exceptionnel, la durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à douze heures pour le personnel de montage des chantiers ainsi que le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de quarante-quatre heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition du travail du salarié, sans excéder six et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.6 - Réduction d'horaire et détermination de l'horaire annuel

Les salariés auxquels sera appliqué ce système de décompte de l'horaire, bénéficieront d'une réduction de leur horaire annuel de travail (note 16)

(16) L'horaire collectif de travail annuel est égal à l'horaire hebdomadaire effectif de l'entreprise (égal ou inférieur à 39 heures tel qu'il résulte des accords antérieurs de réduction d'horaire applicables à l'entreprise et notamment de l'accord du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail) multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année et ensuite diminué du volume de la réduction d'horaire prévue ci-dessus, au titre du décompte du temps de travail sur l'année.

Le nombre de semaines travaillées sur un an est calculé selon la formule suivante : 365 jours annuels diminué de (52 jours de repos hebdomadaire légal + nombre de jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels + nombre de jours fériés habituellement chômés correspondant à des jours ouvrables) puis divisé par 6 jours ouvrables.

après déduction des congés légaux et conventionnels collectifs, équivalente à l'horaire moyen d'une journée de travail (note 17)

(17) L'horaire moyen d'une journée de travail pris en compte pour calculer la réduction d'horaire est égal à l'horaire hebdomadaire effectif visé ci-dessus divisé par 5.

à laquelle s'ajouteront des réductions d'horaire supplémentaires dont l'importance sera fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'horaire aura varié pour s'adapter à la charge de travail :

- si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, par rapport à l'horaire égal de trente-neuf heures ou l'horaire effectif pour les entreprises soumises à un horaire hebdomadaire inférieur, moins de treize semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen d'une journée de travail ;
- si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de treize à vingt-quatre semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de deux journées de travail ;
- si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de vingt-cinq à trente-six semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de quatre journées de travail ;
- si, sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, plus de trente-six semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de cinq journées de travail.

Les réductions d'horaire ci-dessus seront appliquées par l'octroi de demi-journées ou de journées supplémentaires de repos, en concertation avec le salarié.

Quel que soit son type de rémunération, le personnel d'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés) soumis à un horaire, et annualisé dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera du système de décompte de l'horaire et des demi-journées ou journées supplémentaires de repos visées ci-dessus.

1.7 - Compensation des réductions d'horaire

Les demi-journées ou les journées de réduction d'horaire ci-dessus, résultant de la mise en place du régime de décompte du temps de travail sur l'année, s'accompagneront du maintien intégral du salaire de base déterminé par rapport à l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement, égal à trente-neuf heures ou à la durée conventionnelle inférieure.

Ces demi-journées ou journées constituent une période d'exécution normale du contrat de travail.

1.8 - Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement, égal à trente-neuf heures ou à la durée conventionnelle inférieure.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.9 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif a été dépassé, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-2-1 , alinéa 3, à une majoration de salaire. Le payement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

1.10 - Chômage partiel sur la période de décompte

1.10.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsqu'en cours de période de décompte il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 p. 100 du salaire mensuel.

1.10.2 - Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 p. 100 du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article 1.10.1 pour éviter cette situation.

Article 2

Remplacement du payement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

(Remplace l'article 3 de l'accord du 17 juillet 1986 et l'article 4 de l'accord du 24 juin 1991)

Article 3

Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les incommodités d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc., demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Article 4

Travail à temps partiel

(Remplace l'article 2 de l'accord national du 24 juin 1991)

Article 5

Compte épargne-temps

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

(note 31)

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3 , 6 , 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5 , 6 , 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Article 7

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord national du 28 juillet 1998

(mod. par)

Avenant, 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1er avr.

Accord, 25 févr. 2003, étendu par arr. 3 juin 2003, JO 12 juin

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Avenant, 20 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFTC.

Accord du 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

- *alinéa premier de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;*
- *onze premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;*
- *seizième et dix-septième alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non-cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;*
- *trois derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non-cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.*

Préambule

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et les territoires d'outre-mer.

Article 2

Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 3

Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du Code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du Code du travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du Code du travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du Code du travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux VRP et aux

salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4

Durée légale du travail

Pour les entreprises de plus de vingt salariés (note 21)

(21) L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du Code du travail et l'article L. 421-2 du Code du travail.

ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (note 24)

(24) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Article 5

Réduction de l'horaire effectif de travail

(mod. par)

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de

travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2 , alinéa 7, du Code du travail.

Lors de la mise en oeuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3ème alinéa de l'article L. 212-2 du Code du travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de quatre semaines conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2 , alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, conformément à l'article L. 212-9 , II, du Code du travail, être affectés à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d’horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Article 6

Modalités de réduction du potentiel annuel d’heures supplémentaires sans autorisation de l’inspecteur du travail

(mod. par)

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

6.1 - Volume du contingent

(Avenant 14 avril 2003, étendu)

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le contingent annuel d’heures supplémentaires prévu par l’article L. 212-6 du code du Travail est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l’article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l’article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore en cas d’attribution de la réduction d’horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l’article L. 212-9 du code du Travail. Ce contingent est réduit à 175 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l’année, pour l’adapter aux variations de la charge de travail conformément à l’article L. 212-8 du code du Travail. Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4 du code du travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui le souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 du code du Travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le payement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables.

6.2 - Mise en oeuvre du contingent

La mise en oeuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3 - Modalités de payement des heures supplémentaires

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas , sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, pris en compte pour calculer le nombre et le payement des heures de travail en heures supplémentaires.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations conventionnelles ou légales applicables dans l'entreprise , s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paye. Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement, aux taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %. La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12ème.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La majoration prévue par l'article L. 212-5 I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

Le payement des heures supplémentaires et de leur majoration, peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4 - Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6 , D. 212-8 et D. 212-9 du Code du travail.

Article 7

Remplacement du payement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

(Modifié par avenant du 14 avril 2003, étendu par arrêté du 2 juin 2003, JO 11 juin 2003)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le payement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du Code du travail pour les heures supplémentaires dont le payement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8

Organisation du temps de travail sur l'année

(mod. par  **)**

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

8.1 - Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2 - Champ d'application

(Avenant 14 avril 2003, étendu)

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. À cet effet, elles pourront faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

8.3 - Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du Code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4 - Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2 , alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5 - Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6 - Délai de prévenance des changements d'horaires

(Avenant du 14 avril 2003)

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés, des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes - d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) - sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

8.7 - Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8 - Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9 - Heures excédentaires sur la période de décompte

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

(Accord 3 mars 2006, étendu) Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visé à l'article L. 212-8 du code du travail, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le payement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

8.10 - Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du

nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2 - Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1 pour éviter cette situation.

Article 9

Durée quotidienne du travail et repos quotidien

(mod. par)

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut-être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

— salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

— salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

— salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires ;

— salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. ;

Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée par accord collectif.

Article 10

Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du Code du travail.

Article 11

Compte épargne temps

(mod. par)

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

11.1 - Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre, au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2 - Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3 - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4 - Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;
- les heures de repos remplaçant le payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 , I ou II, du code du Travail ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

11.5 - Valorisation des éléments

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salarie horaire à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. Lorsque le compte épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6 - Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie.

11.6.1 - Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans le délai que ce dernier aura préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du Travail.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au niveau de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2 - Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé «congé ou passage à temps partiel spécifique».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail

de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.7 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

II -
Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l’activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d’activité, ou encore qui disposent d’une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l’internationalisation, l’automatisation ou l’informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d’activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l’organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l’examen de l’évolution de l’emploi dans l’entreprise, prévu par l’article L. 132-27 du Code du travail, l’employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du

présent titre.

Article 12

Forfait assis sur un horaire mensuel

(mod. par)

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Le payement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, et éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1, du code du travail ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du payement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13

Forfait en heures sur l'année

(mod. par )

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1 - Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

— salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une

certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;
— salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

13.2 - Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3 , II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif visé à l'article L. 212-8 du code du travail, majoré de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3 - Rémunération

(Accord 3 mars 2006, étendu) La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le payement des heures supplémentaires et de leur majoration, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

— pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;
— pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence (note 36)

(36) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.

Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit :

(horaire moyen hebdomadaire convenu x 52) / 12.

.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

(Accord 3 mars 2006, étendu) À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3, 4 et 5 ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante (note 1)

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

:

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}}{\text{horaire moyen mensuel convenu}}$$

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14

Forfait défini en jours

(mod. par)

Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Accord du 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

- *alinéa premier de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;*
- *onze premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;*
- *seizième et dix-septième alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non-cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;*
- *trois derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non-cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.*

14.1 - Salariés visés (Accord 3 mars 2006 étendu)

Conformément à l'article L. 212-15-3 , **III**, du code du Travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23 , alinéa 4, du code du Travail :

1 - Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2 - Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;
- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;
- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

14.2 - Régime juridique

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, **III** du code du travail. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3 - Rémunération

(Accord 3 mars 2006, étendu) La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non-cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante (note 1)

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

:

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}}{\text{22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu}}$$

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

14.4 - Indemnités de licenciement et de départ en retraite (Accord, 3 mars 2006, étendu)

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, au titre

des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 %.

Article 15

Forfait sans référence horaire

15.1 - Salariés visés

Conformément à l’article L. 212-15-1 du Code du travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l’acceptent, dès lors qu’ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps, qu’ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu’ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l’entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu’avec des salariés cadres qui disposent effectivement d’une large autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l’entreprise ou dans leur établissement.

15.2 - Régime juridique

À l’exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n’est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3 - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l’intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s’applique jusqu’à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d’heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

La valeur d’une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d’une mesure de chômage partiel affectant l’entreprise.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III -
Retraite

Article 16

Départ à la retraite des mensuels

16.1 - Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

(Se reporter à l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970)

16.2 - Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1 du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Article 17

Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

(Se reporter à l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972)

IV -

Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Article 18

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 932-2 du Code du travail, et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions énumérées ci-après, distinctes de l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur :

— actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du Code du travail ;

- actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;
- actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'Accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

— au-delà de la 50e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;
— au-delà du 10e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1er tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi no 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'Accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, telles que visées aux 2e et 3e tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :
— au-delà de la 100e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;
— au-delà du 20e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation organisée dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par les articles 40-12, 6e tiret, et 70-7 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

En conséquence et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du Code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions des articles 40-12, 6e tiret, et 70-7 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ni celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret de l'alinéa 2 du présent article, peuvent donner lieu à une certification.

Article 18 bis

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

(mod. par Impossible d'afficher l'image liée. Le fichier a peut-être été déplacé, renommé o...)

Ajouté par : Avenant, 20 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFTC.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles les actions ayant pour objet le développement des compétences, telles que définies par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, peuvent être organisées, pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié, distinctes de l'obligation légale d'adaptation au poste de travail qui incombe à l'employeur, peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action de prévention, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 50e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;
- au-delà du 10e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion, ainsi que les formations qualifiantes en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 100e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

au-delà du 20e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation dans le cadre des périodes de professionnalisation telles que visées aux articles 6 et 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions de l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies dans l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, peuvent donner lieu à une certification.

Article 19

Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

(Modifié par accord du 25 février2003, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003)

(Se reporter également aux articles 19 paragraphe 1, 20 paragraphe 2 et 21 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle)

Nonobstant l'application des dispositions de l'article 18 du présent accord, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une mesure spécifique de formation professionnelle continue destinée à renforcer leur accès à l'emploi, notamment dans la métallurgie, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Lorsque les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée suivent, en dehors du temps où ils auraient travaillé, dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, une des actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2e et 3e tirets, du présent accord ou une action de bilan de compétences, ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de bilan de compétences, ainsi que, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé ci-dessus, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétence.

Les actions de formation professionnelle continue et de bilan de compétences suivies au titre du présent article par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilées à des actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises.

Les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, une part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est égale à 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année qui sert de référence pour la détermination de la participation au développement de la formation professionnelle continue et de la fraction de cette participation relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18 , alinéa 2, 2e et 3e tirets, du présent accord et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée et, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

Les dispositions des alinéas 3 à 7 (note 37)

(37) Le 7e alinéa est intégré à l'article 19 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

du présent article concernent la participation au développement de la formation professionnelle continue due, par les employeurs occupant dix salariés ou plus.

Le taux de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4 du code du Travail est fixé à 6 % conformément au deuxième alinéa du même article

Un bilan est effectué par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

V -
Travail à temps partiel

Article 20

Droits des salariés à temps partiel

20.1 - L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991.

20.2 -

(Se reporter à l'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991)

VI -
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 21

Embauchage et évolution de carrière

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou de refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII -
Application et suivi de l'accord

Les articles 5 , 6 , 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La Commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Déclarations communes

Déclaration commune n° 1 du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

— l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,

— l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

rappellent que la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures est fixée, par l'article 1 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins. L'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie conclu dans le cadre de cette réglementation de la durée légale du travail, n'entrera en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, qu'à l'une de ces dates.

Toutefois, les entreprises qui adapteront leur horaire de travail effectif à la durée légale de 35 heures avant la date d'entrée en vigueur de celle-ci, que ce soit ou non pour bénéficier des incitations financières à la réduction d'horaire prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, devront prendre en considération les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie qui s'imposeront à elles après sa date d'entrée en vigueur.

Les entreprises qui adapteront leur horaire de travail à la durée légale de 35 heures avant sa date d'entrée en vigueur, pour bénéficier des aides financières à la réduction d'horaire prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ne pourront le faire qu'en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord ne peut être conclu qu'avec au moins un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

Dans les entreprises ou les établissements dépourvus de délégué syndical, l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 prévoit la possibilité de conclure un accord avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives.

Avant de s'engager dans un processus de négociation d'un accord de réduction d'horaire selon cette modalité, il est recommandé aux chefs d'entreprise, lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès

verbal de carence d'élection de délégués du personnel, de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-18 du Code du travail, afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être mandatés pour négocier l'accord de réduction d'horaire.

Déclaration commune n° 2 du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

— l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
— l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 , modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent ce qui suit :

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Procès-verbal de la réunion paritaire du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

— l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
— l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles à L351-1à L351-5du Code de la Sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées), ou le nombre de trimestres supérieur à 160 requis, le cas échéant, par la réglementation d'assurance vieillesse du régime général pour l'ouverture d'une pension à taux plein.

Extrait de procès-verbal de la réunion paritaire du 28 juillet 1998 relatif aux suites de la négociation interprofessionnelle sur l'ARPE

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

— l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
— l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent de se réunir à l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE qui devrait se tenir d'ici la fin de l'année 1998.

Déclaration relative aux salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie

Compte tenu de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et conformément à l'article 2 de l'avenant du 23 décembre 1997 à l'accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières convoquera les organisation syndicales, au cours du troisième trimestre de l'année 1998, en vue de reprendre la négociation annuelle sur les salaires minima des ingénieurs et cadres pour 1998.

Recommandation relative aux salaires minimaux garantis des mensuels de la métallurgie

Compte tenu de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières recommande aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie qui n'ont pas commencé, ou pas terminé, la négociation annuelle sur les salaires minimaux au titre de l'année 1998, prévue par l'article L. 132-12 du Code du travail, d'engager ou de poursuivre, dans les meilleurs délais, cette négociation, en vue d'aboutir à une revalorisation minimale de 1 % des taux effectifs garantis tels que définis par l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991.

Compte épargne temps

Accord du 3 mars 2006

(Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1er nov. applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006)

Article 1

Le taux d'intérêt annuel prévu par le paragraphe 11.5 de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie est fixé au taux du livret A de la Caisse d'épargne tel que fixé au 1er février de chaque année, majoré d'un quart de point.

Les parties signataires se rencontreront au cours du deuxième semestre 2007, afin de déterminer s'il y a lieu de modifier ce taux.

Article 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 3

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 , IV, du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Travail de nuit

Accord du 3 janvier 2002

(Étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002)

Préambule

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

— soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

— soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du Travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut-être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurera continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

— soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
— soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
— soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 . Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

4.1 - Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction, de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002) Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 du code du Travail.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2 - Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont

intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc...), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 5

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 , du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

— activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
— activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
— activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;
— activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002) La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la

période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 , du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4e alinéa de l'article 5 .

Article 7

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

— pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

— pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

— pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 9

Dispositions finales

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8.c de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cessation d'activité de salariés âgés

Accord national du 26 juillet 1999

(note 47)

(47) **Déclaration commune du 1er mars 2001 :**

Les signataires de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 modifié, relatif à la cessation d'activité de salariés âgés, incitent les chambres syndicales territoriales de la métallurgie à proposer aux négociateurs dudit accord d'ajouter, en tant que de besoin, aux listes annexées à celui-ci en application de son article 3, des entreprises comprises dans son champ d'application.

Déclaration commune du 24 octobre 2001 :

Cette proposition fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales territoriales de la métallurgie, dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire territoriale de l'emploi, à tenir avant le 31 juillet 2001.

Les parties signataires de l'avenant du 24 octobre 2001 à l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 modifié relatif à la cessation d'activité de salariés âgés déclarent qu'elles compléteront, en tant que de besoin et au plus tard dans le délai prévu à l'article 9 dudit accord, la liste visée à son article 3.

La Commission paritaire nationale de l'emploi fera, chaque année, le point sur l'évolution de l'accord du 26 juillet 1999.

(Non étendu)

(mod. par)

Avenant, 1er mars 2001, non étendu

Avenant, 24 oct. 2001, non étendu

Avenant, 10 juill. 2002, non étendu

Avenant, 19 déc. 2003, non étendu

Avenant, 21 déc. 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;
Fédération générale des mines et de la métallurgie C.F.D.T ;
Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du code du travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclu entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi.

Article 2

Conditions générales d'application

Le présent accord s'applique à chaque entreprise visée, dès lors qu'une convention est conclue :

- d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC ;

- d'autre part, entre l'État et l'UNEDIC.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale, des activités définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, puis des activités définies par l'accord national du 26 novembre 1996 ayant le même objet, lorsque cet accord entrera en vigueur.

Les entreprises concernées doivent, en outre, figurer sur une liste annexée au présent accord.

Ne sont visés par le présent accord que les entreprises ou établissements situés en France métropolitaine.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Article 4

Conditions pour demander la cessation d'activité

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après avis du comité central d'entreprise ou, à défaut, du comité d'entreprise, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord. Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques, telles que travail posté, travail continu...., ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Article 4.1 - Condition tenant à l'âge

L'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité est fixé par chaque entreprise couverte par le présent accord. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans

Article 4.2 - Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du code du travail, peuvent accéder à ce dispositif.

Article 5

Procédure d'adhésion

(Modifié par avenant du 19 décembre 2003, non étendu (note 1)

(1) Signataires de l'avenant du 19 décembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

)
L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;

- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6-3-2.

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

(Alinéa précédent modifié par avenant du 19 décembre 2003, non étendu) L'adhésion du salarié au dispositif de cessation d'activité vaut acceptation par l'intéressé de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord. Le salarié entre dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit son adhésion. Toutefois, en cas de projet visé par les articles L. 321-1 et suivants du code du Travail, l'entrée dans le dispositif peut, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise, par accord entre l'employeur et le salarié, être retardée à une date déterminée qui ne peut être postérieure de plus de vingt-deux mois calendaires à la date de l'adhésion du salarié.

Article 6

Régime du dispositif de cessation d'activité

(Modifié par avenant du 24 octobre 2001 non étendu et modifié par avenant du 19 décembre 2003, non étendu (note 1)

(1) Signataires de l'avenant du 19 décembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

)

Article 6.1 - Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Article 6.2 - Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Avant l'âge de 57 ans, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

À partir de l'âge de 57 ans, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant l'âge de 57 ans, elle pourra se poursuivre, après cet âge, avec son accord.

Article 6.3 - Ressources garanties

Article 6.3.1 - Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Article 6.3.2 - Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième de la sécurité sociale.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article 6.3.3 - Revalorisation

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

Article 6.3.4 - Modalités de versement

« Sans préjudice des dispositions de l'article 6.3.7, l'allocation est versée par le Centre national CATS dès l'entrée en dispense totale d'activité. Toutefois, le versement de l'allocation est assuré par l'entreprise lorsque le salarié est en dispense partielle d'activité en application du 1er alinéa de l'article 6.2. »

Article 6.3.5 - Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Article 6.3.6 - Justificatif de versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

Article 6.3.7 - Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

Article 6.3.8 - Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur

Tout salarié en cessation d'activité qui viendrait à percevoir une rémunération complémentaire, pendant une période non travaillée, doit la déclarer à son employeur

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80% de son salaire de référence.

Article 6.4 - Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 60% du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

Article 6.5 - Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité des droits à retraite complémentaire :

- les entreprises verseront, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2. revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3. du présent accord et sur la base des taux et systèmes de cotisation en vigueur dans les entreprises concernées, jusqu'au premier jour du mois suivant le cinquante-septième anniversaire des intéressés ;
- à compter du premier jour du mois suivant le cinquante-septième anniversaire des intéressés et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2 du présent accord, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisation obligatoires.

Deux conventions seront conclues à cet effet : l'une entre l'UNEDIC et l'AGIRC, l'autre entre l'UNEDIC et l'ARRCO.

En outre, les entreprises qui cotisent à des taux supplémentaires pourront décider, par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront également décider des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 6.6 - Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L351-5du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 16 et 17 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

(Premier alinéa modifié par avenant du 19 décembre 2003, non étendu) Lorsque le salarié a acquis le nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procède, dans les conditions prévues, selon le cas, à l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003, ou à l'article 31 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipé d'activité. Toutefois, la mise à la retraite, avant 60 ans, dans les conditions prévues aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale, ne pourra être signifiée aux salariés entrés dans le dispositif avant les dates respectives d'extension des avenants du 19 décembre 2003 visés ci-dessus.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.. Les périodes de suspension du contrat de travail prévues au présent accord seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

La mise à la retraite prévue au premier alinéa n'est pas soumise à l'obligation d'embauche prévue au paragraphe 2 de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, et au paragraphe 31-2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, tels qu'ils résultent respectivement des articles 16 et 17 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation

Article 7

Suivi de l'accord

Chaque entreprise faisant application du présent accord crée une commission paritaire de suivi de l'accord comprenant des représentants de l'entreprise ainsi que des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. La commission se réunit au moins une fois par an.

La Commission paritaire nationale de l'emploi présentera, chaque année, un bilan de l'application du présent accord.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la publication du décret et de l'arrêté relatifs au dispositif de la cessation anticipée d'activité mis en place par accord professionnel national. (Se reporter au décret et à l'arrêt du 9 février 2000)

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de la totalité de ces textes, et, au plus tôt, le 1er novembre 1999.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 132-6 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Toutefois, les salariés ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continueront d'en bénéficier jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein.

Article 10

Dispositions administratives et juridiques

Le présent accord est conclu sous réserve que des dispositions législatives ou réglementaires qui en modifieraient son économie ne viennent à être publiées. (Se reporter au décret et à l'arrêt du 9 février 2000). Dans une telle hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle renégociation du présent accord.

Annexe I

Liste des sociétés de construction automobile relevant du champ d'application de la métallurgie tel que défini par l'article 3

(Complété par avenant du 1er mars 2001, non étendu)

Alpine Renault

Emboutissage Tôlerie Gennevilliers SA (E.T.G.)

Euro Automobiles Heuliez

Evobus France

Fonderie Aluminium Cléon (F.A.C.)

Fonderies du Poitou (F.D.P.)

Ford Aquitaine Industrie

Ford Ardennes Industrie

Française de Mécanique

France Design (ajouté par avenant du 1er mars 2001 non étendu)

General Motors Strasbourg

Groupe Henri Heuliez (ajouté par avenant du 1er mars 2001 non étendu)

Heuliez Bus

Ingénierie de la Division des Véhicules Utilitaires (I-D.V.U.)

Iris Bus France

Iveco

La Source Composants Moteurs

Matra Automobile

Maubeuge Construction Automobile (M.C.A.)

Métaltemple

Micro Compact Car (M.C.C.)

Peugeot Citroën Automobiles (P.C.A.)

Peugeot SA (P.S.A.)

Renault Automation Comau

Renault SA

Renault Véhicules Industriels

Saint Jean Composants Moteurs

Scania Production Angers S.A.S.

Sevelnord

Société Bretonne de Fonderie et de Mécanique (S.B.F.M.)

Société de Construction d'Équipements de Mécanisations et de Machines (S.C.E.M.M.)

Société de Constructions Mécaniques PANHARD et LEVASSOR (S.C.M.P.L.)

Société d'Études et de Développement pour Matériels Spéciaux (S.E.D.E.M.S)

Société de Mécanique de Villeurbanne (S.M.V.)

Société de Sellerie et de Câblage de l'Oise (S.C.O.)

Société de Transmission Automatiques (S.T.A.)

Société de Véhicules Automobiles de Batilly (S.O.V.A.B.)

Société Nouvelle de Transmission (S.N.T.)

Sofrastock

Teksid France

Annexe II

Nouvelle liste de sociétés appartenant à des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la métallurgie tel que défini par l'article 3

(Avenant du 1er mars 2001, non étendu)

- Secteur de l'Aéronautique

ABC Synergie

ACMH Sameto

ADR

Aérazur

Alcatel Space Industries

Blanc Aéro Industries

Blanc Aéro Technologies

Celerg

Cinch

Compagnie Générale des Turbo-Machines (CGTM)

Dassault Aviation

Defontaine SA

Ece

Enertec

Eurofast

Famat

Faure Hermann

GFI Aérospace

Hispano Suiza

Hispano Suiza Aérostructures

Hurel Dubois

Indraero Siren

IN-LHC

Intertechnique

Labinal

Latécoère

Le Guellec

Lhotellier Conteneur d'Alsace

Liebherr-Aérospace Toulouse

Manoir Industries

Messier-Bugatti

Messier-Dowty

Microturbo

Plastiremo

Potez Aéronautique

Précilec

Ratier Figeac

Sagem SA

Sicma Aéro Seat

Snecma

Snecma Moteurs

Snecma Services

SNFA

Sofrance

Sogitec

Steg

Steiner Bronzavia

TDA Armements SAS

Technofan

Thales Avionics

Thales Avionics Electrical Motors

Thales Avionics Electrical Systems

Thales Optronique

Thales Systèmes Aéroportés

Turbomeca

Tyco Electronics France

Zodiac SA

- Secteur des Fabricants d'Appareils d'Équipement Ménager

Brandt Commerce

Brandt Cooking

Brandt Gestion

Brandt Service

Calor

Ciapem

Compagnie Générale des Moteurs Électriques (CGME)

El. Fi Services

Esswein

France Electro Services

Moulinex SA

Rowenta

SEB (Société d'Emboutissage de Bourgogne)

Selni

Selnor

Tefal

- Secteur de la Construction Navale

Alsthom Leroux Naval

Ateliers de Montoir

Chantiers de l'Atlantique

Constructions Mécaniques de Normandie (CMN)

Ocea Industries

Ocea SA

Ocea Transports

- Secteur des Transformateurs de Cuivre et d'Alliages de Cuivre

Comptoir Lyon Alemand Louyot - Métaux Spéciaux (CIAL - MSX)

Gindre-Duchavany

Griset

Lego

Mitsui-Eurocel SA

Mueller Europe

Tréfimétaux

- Secteur des Industries Électriques, Électroniques et de Communication

Adept Télécom

ADL Système

Afelec

Alcatel

Alcatel-CIT

Arnould

Ascom HPF

Ascom Monetel

Astrium SAS

Benning

CAE

Celogic

Cirpack

Citel

Citel-2CP

CS Télécom

Ericsson France

Eyretel France

FCI Électrique France

Gega Électronique

GTIE

Harris Communication

Landis & Gyr Communication

Legrand SA

Lucent Technologies France

Matra Nortel Communication

Mecelec

Motorola Semi-Conducteurs

Nexans Interface

Nortel Networks

Philips France

Prescom

Quante Pouyet

Sappel

SEE

Serpe-Iesm

Sicame

Sodielec

Temex Télécom

Thales Air Défense

Thales Air Opérations

Thales ATM

Thales Broadcast & multimédia

Thales Communications

Thales Computers

Thales Electron Devices

Thales e-transaction

Thales Freight & Logistics

Thales Idatys

Thales Industrial Services

Thales Laser

Thales Laser Diodes

Thales Microsonics

Thales Microwave

Thales Navigation

Thales Safare

Thales Security et Supervision

Thales Services Industrie

Thales Training et Simulation

Thales Université

Thales Université Coopération

Thomson-Marconi-Sonar

Thomson Multimédia

United Monolithic Semiconductors

3M France

- Secteur des Équipements et de Pièces pour Automobiles

Aamipi

Allevard Rejna Autosuspensions

Allevard Renault Technologie Froid

Allibert Holding

Antivol Simplex

Barry Control Aerospace SNC

Behr France SARL

Bertrand Faure

Blériot Industries

Blériot Investissements

Bosch Systèmes de Freinage France

Cablea

Caillau (Colliers de serrage)

CCI

Cea Axo Scintex

Ceac

Celette SA

CFCA

CFCA PMS

CISA

Comingest

Compagnie Française d’Électro-Chimie

Courtindustrie

Cycleurope (Machecoul) SA

Cycleurope (Romilly) SA

DAV

Defontaine SA

Delphi Automotive Systems France

Delphi Calsonic Compressor

Delphi Diesel Systems

Delphi Harrison Calsonic

Delphi Lockheed

Eak SA

Eak SNC

Eberspacher Holding France SAS

Eberspacher SAS

ECSA

Efficience

Espa SARL

Faurecia

Faurecia Industries

Faurecia Sièges Automobiles SA

Filtrauto

Financière Faurecia

GKN Florange

GKN Glaenzer Spicer

GKN Glaenzer Spicer Arnage

GKN Ribemont

Groupe Volkswagen France SA

Hutchinson Flexibles Automobile SNC

Kempf Équipements

Knorr-Bremse

Koyo (KSDSE)

LM Plast

Madiplast

Magneti Marelli France

Marwal Systems SNC

Paul Journée

Paulstra SNC

Proust Industrie

Rigida

Robert Bosch Électronique SA

Robert Bosch (France) SA

SAI Automotive Allibert Industrie

SAI Automotive France

SAI Automotive Sandouville

SAI Automotive Sommer Industrie

Sagem SA

SAS Automotive France

SCE

Schrader SA

SC2N

SEDITEP

SFEA

Siebret

Siedoubs

Sielest

Sieloir

Siemar

Siemens Automotive SA

Sienor SA

Sieto

Sieval

SIT

SKF France SA

SNC Eberspacher

Sneci SAS

Société de Mécanique d’Irigny

Sofedit Vendôme

Solaufil

Somifra SA

Sommer Allibert

Sommer Holding

Sotexo SARL

Spiral SA

Sylea

Telma

Tenneco Automotive France

Texton SA

Trecia

Valéo SA

Valéo Climatisation

Valéo Distribution

Valéo Électronique

Valéo Équipements Électriques Moteur

Valéo Management Service

Valéo Sécurité Habitacle

Valéo Systèmes d'Essuyage

Valéo Thermique Moteur

Valéo Vision

VB Autobatterie

VDO Car Communication France

Vernet SA

Visteon Ardennes Industries

Visteon Systèmes Intérieurs

Visteon Systèmes Intérieurs - Centre technique

Wabco France SNC

Wagon Automotive SA

Wagon Automotive SNC

Webasto Systèmes Carrosserie

Wimetal SA

- Secteur de la Fonderie

Aciéries Hachette & Driout

Aciéries du Val de Saône

AFC

Alliages métallurgies Leblond (AML)

Alutec

ATS Stellite SA

Banides & Debeaurain

Centre Fontes Industrie

CFFC Pamco Industries (Compagnie Française des Fontes en Coquille Pamco Industries)

Cobapress Développement

Compagnie Française de moulages et de métallurgie

DFI Delle Fonderie Industrielle

Établissements Leleu et Compagnie

Établissements R. Bréa Fonderie d'Aluminium et Alliages

ETDS Holding

Eurotransmissions

Feursmetal

Florence & Peillon

Fonderies et Aciéries de Denain

Fonderies et Aciéries de Provence

Fonderies et Ateliers du Belier

Fonderies et Ateliers de Saint-Satur

Fonderie Beroudiaux

Fonderie Bot

Fonderies Duranton-Sicfond

Fonderie Fraisse

Fonderie GM Bouhyer

Fonderie Grandy Charleville

Fonderie Grandy Sablé

Fonderie Hamel

Fonderies de l'Isère

Fonderie Lafond

Fonderies de Meung sur Loire

Fonderie Thevenin

Fonderies d'Ussel

Fonderies de Wassigny-Joassart SA

Fonlem Centre

FWF

Goiot Innovation

Honsel SA

Honsel Fonderie Messier SA

Lachenal (Groupe Valfond)

Lajoinie Fonderie

Le Belier SA

Les Fonderies Franco Belges

Les Fonderies de Marly

Magotteaux (SA)

Mancelle de Fonderie

Microsteel SA

Montupet SA

MSP Industries

Nordfond

Roc Industries

Sadefa Industries

SAFAM (Société des Anciennes Fonderies et Ateliers de Mousserolles)

Saint Jean Industries - Aluteam Saint Jean

Sicmo (Société Industrielle de Construction de Mécanique et d’Outillage)

SMC Châteauroux

SMC Colombier-Fontaine

Société d’études et diffusion d’alliages moulés (SEDIAM)

Société d’exploitation Fonderie Deriaux

Société des Fonderies de Meung sur Loire (Groupe Valfond)

Société du Bronze Inox

Société Industrielle d’Outillages et Bureau de Réalisation d’Automations (SIOBRA)

Société Muretaine de Fonderie et de Mécanique

Société Nouvelle Sonofoque

Usine de Rosières

Valfond Alliages Légers

Valfond Blere Laval SA

Valfond Châteauroux

Valfond Delle

Valfond Les Ponts-de-Cé

Valfond Mécanique Clermont-Ferrand

Valfond Mécanique Thaon les Vosges

VDS (Venet Di Serio)

Zwiebel SA

- Secteur de l'Industrie des Technologies de l'Information

Bull SA

IBM France

Integris

Nec Computers France

Oce France

Satas

Serrib

Unisys France

- Secteur de la Fabrication de Lunettes

Essilor International

- Secteur de la Mécanique

AGCO SA

Case France

Caterpillar France

DMS

Groupement International de Mécanique Agricole

RKS SA-SKF

Sarma

Société Briarde de Roulement SBR-SKF

Société KSB

Société Vendéenne de Roulements SVR-SKF

Transrol SAS Linear Motion - SKF Ball and Roller Screws

Vai Clecim

- Secteur du Motocycle

Charles Lauzier SA

Peugeot Motocycles

- Secteur du Nucléaire

Atlantique de Technique Avancée (ATEA)

Compagnie pour l'Étude de la Réalisation de Combustible atomique (CERCA)

Compagnie Européenne du Zirconium (CEZUS)

Contrôle Test Expertise (CTE Nordtest)

FCI Automobile France

FCI Besançon

FCI Électrique France

FCI France

FCI Microélectronique

FCI Pontarlier

Framatome ANP (Advanted Nuclear Power)

Franco Belge de Fabrication de Combustible (FBFC)

Intercontrôle

Jeumont Industrie

Mecachimie

Mecagest

Sarelem

Société Industrielle du Combustible Nucléaire (SICN)

Société de Maintenance Nucléaire (SOMANU)

Société des Techniques en Milieu Ionisant (STMI)

Technocontact

Visionic

- Secteur de la Sidérurgie

Erasteel-Champagnole

Erasteel-Commentry

- Secteur de l'Industrie des Tubes Étirés et Laminés

Assurval

Cerel

DMV Stainless France SA

Escofier Technologie SA

Établissements F. Pouchard & Cie

Eurocamus

Gautier-Troussel SA

Interfit

Jacot

Krieg & Zivy Industrie

Metal Deploye SA

Setval

Spécitubes

Valinox Nucléaire

Vallourec

Vallourec Composants Automobiles Haumont

Vallourec Composants Automobiles Vitry

Vallourec Mannesmann Oil & Gas France

Vallourec Précision Étirage

Vallourec Précision Soudage

Valti

Valtimet

V & M France

Annexe III

Nouvelle liste de sociétés appartenant à des secteurs d'activités relevant du champ d'application de la métallurgie tel que défini par l'article 3

(Avenant du 24 octobre 2001 non étendu)

Alsace

- Bas-Rhin

Alsatel

Basler Electric

Bongard SA

Brucker SA

CES

Clestra Hauserman

Cogifer

De Dietrich & Cie

De Dietrich Thermique

De Dietrich Revet. Caoutchouc

Delta SA

Egelhof SA

Electroli SA

Fels SA

Gaggenau Industrie

GLI

Hager Electro

Info Industrie

ISRI France

Lannier Pierre

Leuco Oertli

Leuco Production

Lohr Industrie

Meca Forges de l'Est

Mecatherm SA

Millipore SA

Precismeca

Quiri et Cie

SAA (Alsacienne d'Aluminium)

Sarel SA

SEW Usocome

Socomec

Sotralentz

SPA Siemens

Stellcase SA

Stocko Contact

Tixit

Trilux Luminaires

TRW Composants Moteurs

Wanzl SA

- Haut-Rhin

Adeco Eri

Alcoa Bcs

Cocentall

Diametal France

Domena SA

Endress Hauser Flowtec

Fisher Rosemount SA

Général Semiconductor

KNF Neuberger SA

Liebherr France

Liebherr Grues à tour

Liebherr Grues Mobiles

Liebherr Malaxage et Techniques

Liebherr Pelles à Câbles

Mahle Pistons de Colmar

Meca Indus

Newtec FTH

Nicolitch SA Division GIM

Nord Reducteurs Production

NSC Schlumberger et C[ie]

Oertli Thermique

Piles d'Alsace

Pompes Rutschi SA

Service Acier Rhenan

Sharp Manufacturing France

Sonorest

Superba SA

Timken France

Vossloh Schwabe France

Aquitaine

Eads Sogerma

Epcos SAS

PCC

Rexam

Solectron France

Toyal Europe

Auvergne

- Allier

2 MSI

Erm Ingenierie

Essieux Bourgogne

Finances & Développement industriel

Nizerolles Systèmes électroniques

Siemens Metering SAS

Sotralem Industrie

- Puy-de-Dôme - Clermont Ferrand

CCMOP

Clesse Industries SA

Mecatronic

- Puy-de-Dôme - Thiers

Adiamas

Dapta

Forginal

Stellinox

Bourgogne

- Côtes-d'Or

Aérogaine

AVX-TPC

Bourgogne Fonderie

Cita

Gisap.1

Satec

Savoye Logistics

SCMB

SMT Rotarex

Sopemi

Suntec

TBI

- Nièvre

Alfa Laval Spiral SNC (Group Manufacturing Nevers)

Euromoteurs

- Saône-et-Loire

Freudenberg SAS

Freundenberg Simrit SAS

Freudenberg Uchiyama Europe SAS

Lhotellier Bourgogne Industrie SA

Packinox

Saint-Gobain Seva

Société Française Gardy

Vibracoustic France SAS

- Yonne

Alusuisse France SA

Benteler Automotive SA

Charot

Compagnie Centrale Sicli SA

Sadler SA

ZF Masson SA

Bretagne

- Côtes-d’Armor

Alligator

Sameto

- Finistère

ENAG

- Ille-et-Vilaine et Morbihan

Afu

Bretagne Ateliers

Corline Électronique

Legris SA

Maintenance Service Entreprise

Oberthur Card Systems SA

SAI Mauron

SAI Serent

SAI SNC

Samovie Logistique

SETBT

SMIO

Sulky Burel

Ten Cate Enbi

Centre

- Cher

Rosinox

Sandvik Précitube

Seco Tools

WSC

- Eure-et-Loir

Affutec

Aginco

AMV

Arvin Replacement Product

Biezanek Noyautage

Biguet

Bouclage Mécanique Industriel

Brette LR

Cessot Industrie

CMI

CMS

Corsin

D’agostino

Delta-T

Duhail Armatures

Ecrom 28

Electroforge

EL SA

Endoscoptic

Erode

Faucheux Industries

Fillon Pichon

France Bobinages

Gérard Mang

Herby Industrie

Hydro Alu Extrudie Services

Hydro Alu Extrusion Services

Hydro Aluminium Expal

IMA

Jaeger Régulation

Lachant et Quesnel

Les Étains du Manoir

Les Métalliers du Combray

Maillot

Mécaloir

Métalor Technologies France

Milacron France Division Widia

Moll Engineering

MPOS

Noritube

PCM Habilclass

Pelle Thierry

Précimel

Redele & Cie La Loupe

Rémy Kaps

Revelec

Roller Grill International

Roy

Sanmina

SATT

Scoma

SMC

SMG

SMTG

Snappon/GDX Automotive

Sopremeca

TDA Lefébure

Ten Plus

Vorwerk Semco

Indre

Mark IV Automotive

- Indre-et-Loire

Afma Robots SA

Humery Frères SA

Liotard

Ravaj

Socofer

Sunrise Médical SA

TI Group (Bundy)

- Loiret

Automotive Products France

Comap SDH

Honda Europe Power Equipment

Isri France

John Deere SAS

Malichaud

Meritor LVS France

Morin SAS

Protac

Sifa

Valtra Tracteurs France

Champagne-Ardenne

- Ardennes

Fonderies Nicolas

Forges Sefac

Galva 08

Isotip

Prisma

Raguet

Sanifrance

SPJH

- Aube

Applications Électroniques de Champagne (AEC)

Composants Quartz électronique (CQE)

Fidia

France Outils

Gravograph

Mécanique Générale Dryate (MGD)

Nasal

Petitjean

Pons

Pont sur Seine Industries

Renault Gérard

Sedac France

Sedis

Sime

Sippa

Société d’Application du Métal Rouge (SAMR)

Société Industrielle de Production Aube (SIP Aube)

Soref Dictator

Sotralinox

Tractel

- Marne

Bosal le Rapide

Demag Cranes & Composents

Fresa

Lamort

- Haute-Marne et Meuse

Ferry Capitain

Forges de Bologne

Manathan

McCormick France

SNOM

Société des Forges de Froncles (Eurodec Industrie)

Sodetal

Valfond Ferreux

Franche-Comté

- Doubs

Altec SA

Altitude

Auréa

Barostar

Bay SA

Boillon & Cie

Bourgeois R.

BTS

Burdet Jean Louis

Camelin Industries

Cetehor

Coeurdor

Comtoise de Mécanique

EMT 25

Fabi Automobile

Farque

Fein

Fralsen Horlogerie

France Vibrations

Gurtner

HGT Petitjean

Imasonic

Ionitec

ISA France SA

Lerrac Outillage

Magister

Mantion SA

Metalis

Outicables

Parker Hannifin

Reboud Roche

Remonay Jacques

Ressorest

Rougeot Automation

Scoder

Sefoc SA

SLI Miniature Lighting

SM2E

Snop

Sopil

Streit Mécanique

Super'Or

Technotime Microtechniques

TM F-D

Yema

- Jura

Amphenol Socapex

Bourgeois SA

Chevassus Sté

Comotec

Cottet SA

Curtil SA

Décolletage Genet

Electro PJP

Ferrier SA

Finasse Pierre Sté

Franc-Comtoise Industrie

Girod Raoul EURL

Henry Jullien SA

ITT Industries

L'Amy SA

MB SAS

MBH

Maier SA

Manzoni Bouchot Fonderie

Millet Jules & Fils Sté

Parrot SA

Regad Paul SA

Reverchon Lunetterie SARL

Salino & Fils

SARL Lunettes Girard

Sipal Sté

TGCP

- Haute-Saône

Tréfileries de Conflandey

- Territoire de Belfort

Former

Selectarc

ST2M

Ile-de-France

- Région parisienne

Acome

Acova

Aforp

Alkan

Arvin Replacement Products SA

Body Cote Hit

Brocho SA

BSH Électroménager SA

Comau Sciaky SA

Corns France Division UC2

Creica

Decauville SA

Decoup

Design Conception Ingénierie

Eads Aérospatiale Matra Missiles

Eads France

Eads Launch Véhicules

Eads Matra Systeme & Information

Eca

Elm Leblanc

Eurisys Mesures

Federal Mogul TLC

Firac

Gobin Daudé SA

Groupe SGS France

Hewlett Packard

HPI

IER

Jacob Delafon

Landis & Staefa (France) SA

Mahle Filtersysteme

Matra Bae Dynamics

Matra Transport International

Minolta France SA

Moteur Moderne (Le)

Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales (ONERA)

Oxford Automotive Mécanismes et Découpage Fin

Radiall SA

Safet

Safety

Saft

Salmson

Schlumberger Industries

Schlumberger Systèmes

Siemens SAS

Sofedit SA

Styria Ressorts Véhicules Industriels SAS

Thales Close Air Defense

Tokheim Services France SA

Union Minière France

Unitol

Wartsilp NSD France

YKK France

- Seine-et-Marne

EMA

Gestamp Noury

Inoxor

Intercal

Recoules Cooper Tools

Languedoc - Roussillon

Cameron

Limousin

- Corrèze

Borgwarner AFS Tulle SA

Deshors

GEB

Mecalim

Mécatraction

SETH

Sicame

Lorraine

- Meurthe-et-Moselle

Affinage de Lorraine

Carnaud Métalbox

GNT Industrie Maintenance

- Moselle

Claas France SAS

Continental Edison

Cryolor

Eiffel Construction Métallique

France Transfo

Krupp Presta France SA

La Polyvalence Industrielle SARL

Lormafer

Merloni Électroménager SA

Pierburg SARL

Schaeffer SA

Sécométal SA

Viessmann SA

ZF - Lemförder Métal France SA

- Vosges

Brook Hansen SA

Honeywell Garrett SA

Rocafix

Sofragraf

TRW France SA

Midi-Pyrénées

Arck Électronique-Orion

Barco

Coliège Métalco

Forest Liné Capdenac

Gérac

Maec

Pivaudran

Sidmi

Solev

Thales Cryogénie

Nord/Pas-de-Calais

- Nord (Dunkerque)

Tréfileries de Bourbourg

- Nord (Lille)

Arbel Fauvet Rail

CIH

Devianne

Ducros SA

FCB Ciment

Provost Industrie

Semo

Thibeau

- Nord (Valenciennes)

ANF-Industrie

Ateliers de Construction et de Galvanisation de Rosult (ACGR)

Delattre Levivier

Forges Maurice Dembiermont

Laminoirs et Ateliers de Jeumont

Myriad

Railtech International

Valmex

Visseries et Boulonneries de Fourmies (VBF)

- Pas-de-Calais

AFR

Aubecq-Auxi

Bosal France

Brampton Renold SA

Metaleurop Nord

Tolmega

Basse-Normandie

- Calvados

Aciéroc

SAR

- Orne

Ateliers Chaudronneries Pays d'Argentan (ACPA)

CTI

Décoration Protection des Métaux (DPM)

Instruments de Médecine Vétérinaire (IMV)

Nomel Textron Industries

Haute-Normandie

- Eure

Aspocomp

Cinram Optical Discs

Ferroxdure

Jouanin Engineering

- Seine-Maritime (Rouen & Dieppe)

Autoliv

Epiq

Garçonnet

Inoxyda

Lincoln Electric France

Revima

Sae Gardy

SMEN

Soddim

Van Leer France

Pays de la Loire

- Loire-Atlantique

FMGC

MSL France

Pilote SA

- Maine-et-Loire

ACT Manufacturing France

Caib

Collins et Tournadre « Tourco »

Deville SA

Maine Circuits Imprimés

Motorola Électronique Automobile

Nec Computer Angers

Nec Computers Services

Vaslin Bucher

Mayenne

2CRC

Ciral SA

Maisonneuve SA

Mayenne Fontes Industrie

Pompes Salmson

Tenneco Automotive France SA

- Sarthe

Carrier Khéops Bac

Dura Automotive Systèmes

Fairchilds

IMP Centre de Recherches

Impress Métal Packaging

Natac

NTN Transmissions Europe

Sermos

SGTE

- Vendée

Brochard

LCMI

New Holland

Sermo

Picardie

- Aisne

Choquenet SA

CIA

CIB

Le Creuset SA

Maguin

Martin et Lunel

MBK Industrie

Stémi

USC Aérosols France

Verneuil J. SARL

- Oise

Federal Mogul Friction Products SAS

Heidelberg Web Systems SA

Poclain Hydraulics France

Poclain Hydraulics Industries

- Somme

Armatures du Nord

Auer

BTR Industries

Cyclam

Fauquet

Forest Liné Albert

Générale Mécanique et Hydraulique SA - Hydronord

Poitou-Charentes

- Charente-Maritime

Cefam

Galvatlantique

Provence-Alpes-Côte-d'Azur

- Alpes-Maritimes

Kinetics France SNTI

Koni France

La Spirotechnique

Texas Instruments France

Tournaire SA

- Bouches-du-Rhône

CMP Arles

Eurocopter

Pons

- Var

Agir SA

Apex

Baumier SA

ECA SA

Perrier Sorem SNC

- Vaucluse

Berton Sicard

CTMP

Égide

Saint-Gobain Céramiques Avancées SNMI

Sitelec

Socatri

Société Industrielle de Valréas (SIV)

Rhône-Alpes

- Ain

Billion

Cogemoule

Danfoss Maneurop

Europalu (Valfond Reyrieux)

France Air

Jaud Industries

L'Electricfil Industrie

Seco Industrie

Tréfileurope

Volvo Compact Excavators

- Drôme-Ardèche

Eurodif Production

Inoplast

- Isère

Aciéries de Bonpertuis

AFBA

ALR

Armacentre

Armafor

Armasud

Armatures d'Aquitaine

Armatures de l'Est

Armatures Mancelles

Armatures Valoises

Armeca

Armex

Artub

Atmel Grenoble

Becton Dickinson

Beraud

Clotex

Établissements P. Experton Revollier

Eurarma

Eurotechni

Federal Mogul Aftermarket France

Federal Mogul Operations

Federal Mogul Sealing System

Federal Mogul Systems Protection Group

Forges de l'Alliance

Forges du Saut du Tarn

Le Dauphin France

Le Tigre

PAB

Pantz

Paturle Aciers

Photowatt International SA

Préciforge

Revex

Revex Forges

Safir

Safir Distribution

Saint-Gobain Cristaux & Détecteurs

Satrec

SDEPM

SMC de Creys

SMV

Sotelem SA

Starco

Trappo SA Constructions Mécaniques

Ugimag

- Loire

Bauzer

Bruyas

Cefilac BF Goodrich

Courbon

Demurger SA

Dervaux SA

Deville Mécanique

Durpoix et Fond

Fairchild Fasteners SNEP

Fonder

Forges Barriol et Dallière

Galvader

Imagine

Krupp Mavilor

Marrel SA

Raufoss SA

Sogelam Euco

Sullair

Termoz Waeles Loire

Thales Angénieux

Trouillet

Unité Économique et Sociale de Grupo Antolin

Wavetek

Widia Valenite Milacron France

ZF Boutheon

ZF Lemforder Mécacentre

- Rhône

ABB Control

ABB Solivent Ventec

Adel

Application des Gaz

Comap France

Comap International

Comap SA

Décolletage Gay

Européenne d'Éviers

Federal Mogul SSE

G Précision

ITW Bailly Comte

LGL France

Mannesmann Rexroth

Master K

Montabert

Potain

Rep International

Ruget

SIV France Décors

Soveg

Tecumseh Europe

Valfond Chassieu

- Savoie

Ballochi Frères

Camiva

DFP Mécanique

Groupe Tivoly

Jean Michel

Merlin Gérin Alpes

Polimétal

Prodipact

RES

RNC

Savoisienne de Vérins Hydrauliques

TCI

TDS

Timet Savoie

Tivoly SA

- Haute-Savoie

A. Briffaz Industrie

AEMF

Biraghi SA

Bosch Techniques d'Automation SA

G. Cartier Technologies

Glacier Garlock Bearings

Glacier Vandervell

LC Maître Industries

Minesco Rubin

Parker Hannifin SA

Ponichrome

ST Dupont

Technico SA

- Secteur de l'Aéronautique

Airbus France SAS

Eads ATR

GIE Airbus Industrie

SAS Airbus

- Secteur des Ascenseurs

Ascenseurs France Logique

CFA

Otis France

Sodica

- Secteur des Boîtes, emballages et bouchages métalliques

Férembal Développement

Férembal Est

Férembal Industries

Férembal Nord

Férembal Ouest

Férembal SA

Férembal Sud-Est

Férembal Sud-Ouest

- Secteur de la Construction de matériels de transport terrestre

Alsthom De Dietrich Ferroviaire

Alsthom Transport

- Secteur des Équipements et de pièces pour automobiles

Ariès Industries Structure

Dunlop Roues

Federal Mogul

FFB

MGI Courtier

Oxford Automotive France Douai

PTB Textron Industries

- Secteur de l'Estampage et de la forge

Amis

Barriol et Dallière SA (Forges)

Meca Stamp International (MSI)

Ovako La Foulerie

Société des Forges de Courcelles

- Secteur des Fabricants d'appareils d'équipement ménager

Electrolux Baking

Electrolux Home Products France

Whirlpool France SA

- Secteur de la Fonderie

Foga Europe

Mayenne Fontes Industries

Outillage Progress

- Secteur des Industries électriques, électroniques et de communication

ACSI (Air Command Systems International)

Alsthom Magnet and Super Conductor

Alsthom Moteurs

Alsthom Powers Conversion

Alsthom Technologie

Alsthom T et D

Alsthom T et D Équipements Basse Tension

Alsthom T et D Parafoudre

Alsthom T et D Protection et Contrôle

Alsthom T et D Transformateurs de Mesure

Baco

Cofrel

Inovac

Legrand Deriaupem Sefli

Legrand SNC

Lumatic

Martin Lunel

Planet Wattohm

Plinthelec

Sarlam

Serd

Sony France

St Micro Electronics

Sute

Thales Avionics LCD

Thales Corporate Ventures

Thales Identification

Thales International

Thales Microelectronics

Thales Naval France

Thales Omega

Thales SA

Thales Secure Solutions

Thales Technologies et Services

Trixell

URA

- Secteur de la Mécanique

Atlancim Carquefou

Altancim Clisson

Atlancim Hirson

Atlancim Ingénierie

Altancim Le Quesnoy

Guy Degrenne SA

Mécacoating

Semo

- Secteur du Nucléaire

Cogema

Melox

- Secteur de la production d'Équipement industriel

Alsthom Bergeron

Alsthom Fluides et Mécaniques

Alsthom Management

Alsthom Power Boilers

Alsthom Power Centrales

Alsthom Power Chaudières Industrielles

Alsthom Power France

Alsthom Power Heat Exchange

Alsthom Power Hydraulique

Alsthom Power Hydro

Alsthom Power Industrie

Alsthom Power Service

Alsthom Power Turbomachines

Technos

- Secteur de la Sidérurgie

Carrière et Fours à Chaux de Dugny

SMB Industries

Société des Fours à Chaux de Sorcy

Annexe IV

Nouvelle liste de sociétés appartenant à des secteurs d'activités relevant du champ d'application de la métallurgie tel que défini par l'article 3

(Avenant du 10 juillet 2002, non étendu, rectifié en dernier lieu par avenant du 25 février 2003 non étendu)

Acco France Affimet

Amada Europe SA

Asselin

Atelier de la Villette

Atlas Copco Applications Industrielles SAS

Atlas Copco Compresseurs SAS

Atlas Copco Forage et Démolition SAS

Atlas Copco France Holding Asap

Autoliv Isodelta

Axima Maintenance

Bergerat Monnoyeur

Bernard

Bräcker SA

Cerberus SAS

CRT (Centre de Recherche de Trappes) SA

David Brown Guinnard Pumps

Dynacast France

Eads Seca

Eads Tests et Services

Energizer

Eramet SA

Filiac

Filmétal

Fonderies de Brousseval et Montreuil

Giat Industries SA

Giroud Fonderie SA

IMI Norgren SAS

Industria

K D I

Laminés Marchands Européens

Le Moteur Moderne

Luchaire Défense SA

Magneti Marelli Systèmes Électroniques France SAS

Manurhin Défense SA

Marnier

Mécanique et Travaux Industriels

Mecelec Composites et Recyclage

NMT Neurosciences Implants SA

Olivetti Tecnost France

Ondeo Industrial Solutions Corporate (France)

Pyle Metal

Salomon

Same

SA Sterling Fluid Systems (France)

S.A.M. Technologies

Sandvik CFBK SAS

Schindler

Siarr

Sime-Stromag

Société des Participations du Commissariat à l'Énergie atomique - Areva

Société Devaux Wertz

Société Nadella

Société Nadella Industries

Société Nouvelle d’Exploitation de la Tour Eiffel

Société Sourdillon

Société Souriau

Société Vernier

Sogeg

Stryker Howmedica Osteonics Benoist Girard

Sulzer Pompes France

Tamaris Industries

TEC Ingénierie SA

Temex SA

Temex Microsonics

Tréfileries de Xertigny

Annexe V - Liste complémentaire de sociétés appartenant à des secteurs d’activités relevant du champ d’application de la métallurgie tel que défini par l’article 3

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union des industrie et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
FO ;
CFDT ;
CFTC.

Cebal SAS

Dynacast France

GHM

Groupe Circet

Pechiney Receptal 5 devenue Cebal Aérosol France

Société Nouvelle Transfix Toulon

Sorral

Supra

Techman-Head

Wright Cremascoli Ortho

Wright Cremascoli Ortho Trading

Wright Cremascoli Orthotechnique

Annexe VI - Liste complémentaire de sociétés appartenant à des secteurs d'activités relevant du champ d'application de la métallurgie tel que défini par l'article 3

Avenant du 21 décembre 2004, non étendu

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CGT.

Ace Industrie S.A.S.

CRMA

Fuesas

Goodrich Actuation Systems

Look Fixations SA

Production Tube Cutting

Setforge Extrusion

Setforge Gauvin

Setforge L'Horme

Setforge La Clayette

Setforge Lyon

Problèmes généraux de l'emploi

Accord du 12 juin 1987

(Étendu par arr. 16 oct. 1987, JO 27 oct.)

(mod. par)

Avenant 2 juill. 1992, étendu par arr. 19 nov. 1992, JO 1er déc.

Accord national 20 juill. 2004, étendu par arr. 20 déc. 2004, JO 11 janv. 2005

Accord du 7 mai 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

(Cet accord du 12 juin 1987 remplace l'accord national du 25 avril 1973 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'accord du 16 décembre 1986 ainsi que l'accord sur l'introduction de nouvelles technologies du 21 janvier 1987)

Préambule

(Complété par avenant du 23 janvier 1991, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 11 mai 1991)

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment, dans une vue prospective de l'évolution technique, une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions

ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire, demain, de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons, notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit :

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

À l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

— étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose, compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;

— établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;

— soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;

— concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'oeuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire, à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'oeuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Étant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'oeuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'oeuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes, favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.

Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante-cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formation de longue durée.

Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.

Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en oeuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la formation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rapport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.

L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel, liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils

permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivre sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1er du présent accord.

En outre, les actions de formations organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre Ier B : « Les éléments d'une politique active de l'emploi » et du titre deuxième « Introduction de nouvelles technologies ».

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

TITRE I
Politique active de l'emploi

TITRE I A -
Les institutions

Article 1
Commission nationale de l'emploi

(modifié par accord du 15 mars 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002 et par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- — deux représentants (Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin) pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- — un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que commissariat au Plan, comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, A.F.P.A., U.N.E.D.I.C., A.P.E.C., D.A.T.A.R., C.E.R.E.Q., I.N.S.E.E...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin ; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants ; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attache à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans le perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'article 7 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Elle concourt à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 à L. 981-12 du code du Travail, et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 à L. 982-4 du code du Travail.

Dans ce but, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit, en application de l'article L. 900-3 du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et périodes de professionnalisation, après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications visé à l'article 1er de l'accord national du 20 juillet 2004. Pour ce faire, elle valide, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité, ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Les qualifications ainsi définies peuvent être préparées dans le cadre du plan de formation visé à l'article L. 933-4 du code du Travail, du congé individuel de formation visé aux articles L. 931-1 et suivants du code du Travail, et du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du Travail.

La vérification que les capacités professionnelles ont été acquises selon les modalités définies au 13ème alinéa du présent article donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi, ou, par délégation, du groupe technique paritaire mis en place en son sein. Ce certificat peut être également délivré aux salariés y compris dans le cas où les qualifications définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie n'ont pas donné lieu à une préparation dans un des cadres visés à l'alinéa 14 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit la liste des parcours de professionnalisation pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

En application de l'article L. 982-1 du code du Travail, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit, l'objectif des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Les entreprises dont les salariés ont passé des épreuves au titre des alinéas qui précèdent bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge de ces

dépenses sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, en tenant compte notamment des dispositions des articles 4 et 13 de l'accord national du 20 juillet 2004. Ces forfaits couvrent les frais exposés pour l'organisation et le passage des épreuves, ainsi que les frais de déplacement et de repas exposés par les personnes désignées pour siéger dans les jurys de délibération.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 18 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie étudiera les moyens d'information les plus appropriés des très petites et moyennes industries.

Article 2

Commissions territoriales de l'emploi

(Modifié par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 1er décembre 1992)

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

— deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (ainsi qu'un expert en tant que de besoin) ;

— un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliqueront aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des sept premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa (devenu 5e alinéa) de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'A.N.P.E., comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, A.S.S.E.D.I.C., A.F.P.A., A.P.E.C., C.E.R.E.Q., observatoires économiques régionaux de l'I.N.S.E.E... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en oeuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (*), en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986 (*), et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1er, alinéa 12, du présent accord, ainsi que dans le cadre des actions de formation organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 du code du travail.

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986 (*). Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C. aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de cinquante ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 (remplacé par article 31-15 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

(*) Remplacé par accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Article 2-1 - Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle

(mod. par)

Accord du 7 mai 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

a - Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, dans chaque région de programme, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales d'une même région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés appartenant aux commissions territoriales de l'emploi concernées, et adoption d'un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement.

Ces commissions régionales devront se mettre en place le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de l'année 2010.

Dès leur constitution, les CPREFP se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2, ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFP entraîne la dissolution des CPTE comprises dans le champ territorial de cette CPREFP. Toutefois, les membres des CPTE considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau.

Les missions en matière d'emploi et de formation confiées aux CPTE créées en application de l'article 2 et aux commissions régionales professionnelles mises en place au titre de l'article 35 l'accord du 20 juillet 2004 sont transférées et confiées aux CPREFP, et réécrites dans les missions définies au paragraphe f du présent article 2-1.

b - Composition

La CPREFP est composée :

- au moins de deux représentants titulaires et de deux suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par les UIMM départementales composant la CPREFP.

Les membres suppléants siègent uniquement pour suppléer l'absence des membres titulaires.

c - Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires en cas de besoin.

La CPREFP se réunit, sans périodicité précise, soit à l'initiative du secrétariat de la commission, soit à la demande de la moitié au moins des membres titulaires des organisations syndicales représentant

les salariés, ou de la moitié au moins des représentants des employeurs. Les demandeurs doivent indiquer la question qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

d - Ordre du jour

L'ordre du jour de la CPREFP est arrêté paritairement.

e - Secrétariat et comptes rendus

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Dans un délai d'un mois à compter de la réunion, un compte rendu est rédigé par le secrétariat de la commission sous forme de projet, et adressé à l'ensemble des participants à la réunion. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour apporter des observations.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, lors de la réunion suivante.

Les comptes rendus sont envoyés à la Commission paritaire nationale de l'emploi, qui se réunit deux fois par an et qui dresse un bilan des réunions des commissions régionales ainsi tenues.

f - Missions de la CPREFP

En matière d'emploi, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de permettre l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de susciter, ou de proposer à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études déjà menées ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement, de réadaptation et de formation mis en place par les entreprises ;
- d'examiner les moyens susceptibles d'accompagner les mobilités professionnelles et géographiques liées aux besoins des entreprises ;
- d'assurer une veille économique et d'emploi, et d'être une force d'anticipation et d'innovation en matière d'emploi.

La CPREFP est destinataire des projets de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus, envisagés par les entreprises.

En matière de formation professionnelle, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de suivre l'application, dans son ressort, des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle ;
- plus particulièrement, de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de définir les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort ;
- de contribuer à la préparation et au suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage ;
- de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort ;
- de suivre la mise en œuvre, dans son ressort, des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, cofinancée par le Fonds paritaire

de sécurisation des parcours professionnels, et qui donneront lieu à contractualisation dans la branche.

Les missions de la CPREFP seront actualisées, dans le cadre de la négociation portant sur les problèmes généraux de l'emploi et sur la formation professionnelle dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

g - Champ de compétence géographique

Le champ de compétence géographique de la CPREFP correspond au champ de compétence de la région administrative dont relèvent les chambres syndicales territoriales de l'UIMM concernées.

h - Règlement intérieur de la CPREFP

La CPREFP adopte un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement selon un modèle établi par la CPNE.

Les modalités d'indemnisation des membres de la CPREFP seront fixées dans le cadre de la négociation portant sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

TITRE I B -
Les éléments d’une politique active de l’emploi

Article 3

Développement

La politique active de l’emploi, telle qu’elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d’une prévision à moyen et long terme que les entreprises doivent s’efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l’évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu’elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l’emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, les dispositions de l’accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*) et du livre IX du code du travail doivent permettre l’accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d’accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu’il s’agisse d’une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d’accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l’accord du 9 juillet 1970 susvisé (les dispositions des articles 21 à 23 sont reprises dans les articles 31-4 à 31-6 de l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l’initiative de l’entreprise, celle-ci acceptera l’inscription à concurrence des places disponibles et prendra en charge l’intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

(*) Remplacé par accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Article 4

Information et consultation des représentants du personnel

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

À cet effet, les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4 , alinéa 12, du code du travail.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5

Nature des informations et de la consultation

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

— les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société ;

— les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel ;

— les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi ;

— les moyens mis en oeuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue ;

— le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi ;

— les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'oeuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6

Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

TITRE I C -

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

(Ajouté par avenant du 23 janvier 1991, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 11 mai 1991)

Article 7

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 du code du travail en vue de

l'obtention d'aides de l'État à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I - Dispositions communes à toutes les entreprises visées

Article 8

(note 6)

(6) *Note du G.I.M. :* Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

À la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié — après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent — et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formation visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article 9

(note 6)

(6) *Note du G.I.M. :* Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

(Modifié par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 1er décembre 1992)
Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'égales conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie. Afin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés

comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productique et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. À cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 de l'article 1 du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées ; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu des articles 10 et 12 du présent accord.

II - Dispositions spécifiques aux accords d'entreprises

Article 10

(note 6)

(6) *Note du G.I.M. :* Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

— 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois ;
— 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois ;
— 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois ;
— 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7 , alinéa 2, du code du travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

III - Dispositions spécifiques aux entreprises visées dépourvues de représentants syndicaux

Article 11

(note 6)

(6) *Note du G.I.M. :* Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L. 434-3 et L. 424-4 du code du travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article 12

(note 6)

(6) *Note du G.I.M. :* Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

— 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois ;
— 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois ;
— 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois ;
— 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7 , alinéa 2, du code du travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

TITRE II
Introduction de nouvelles technologies

(les articles 7 à 38 (anciennement), du titre II « Introduction de nouvelles technologies » de l'accord national du 12 juin 1987 deviennent respectivement les articles 13 à 44, suite à l'introduction du titre I[er] C, comprenant les articles 7 à 12, ajouté par avenant du 23 janvier 1991).

Article 13 (ancien article 7)

Domaine d'application

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 14 (ancien article 8)

Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 du

présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6 , alinéas 4 à 6, du code du travail.

Un mois avant la réunion de consultation de comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

— les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
— les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
— les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
— les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15 (ancien article 9)

Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur les conséquences, au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16 (ancien article 10)

Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15et 17sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du code du travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 17 (ancien article 11)

Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14 du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 18 (ancien article 12)

Formation et nouvelles technologiques

Les parties signataires rappellent que, en application de l'article 1 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque-là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en oeuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M., par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en oeuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 19 (ancien article 13)

Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 du présent titre devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous les moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 20 (ancien article 14)

Mutations

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible — comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé — où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de cinquante ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36 du présent accord relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21 (ancien article 15)

Bilan

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. À cette occasion, les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE III

Mutations - Licenciements collectifs d'ordre économique

I -

Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article 22 (ancien article 16)

Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23 (ancien article 17)

Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés

au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail.

Article 24 (ancien article 18)

Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

Article 25 (ancien article 19)

Délai préfix

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt et un jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10- II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissements concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à six jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du code du travail.

Article 26 (ancien article 20)

Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27 (ancien article 21)

Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II -
Garanties

Article 28 (ancien article 22)

Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

— s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

— utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

— rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;

— prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;

— informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 29 (ancien article 23)

Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (la durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée) et au minimum pendant :

— deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
— trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
— quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
— cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 30 (ancien article 24)

Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 29 du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— pour les deux premiers mois suivants : 80 p. 100 ;
— pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 p. 100 ;
— pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 p. 100 ;
— pour les septième et huitième mois suivants : 20 p. 100.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures (l'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31 (ancien article 25)

Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 32 (ancien article 26)

Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 (*) de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 (*) de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque, pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

(*) Les dispositions des articles 21 à 23 sont reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et celles de l'article 24 par l'article 31-8 dudit accord.

Article 33 (ancien article 27)

Recherches d'emploi

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34 (ancien article 28)

Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevrait antérieurement.

Article 35 (ancien article 29)

Prise en charge par l'Assedic

La prise en charge par les Assedic des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les Assedic compétentes.

Article 36 (ancien article 30)

Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salaires ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29 .

Article 37 (ancien article 31)

Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 p. 100, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- — le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- — le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- — le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- — le mensuel qui a au moins trente-sept ans et demi d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de cinquante ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article.

Article 38 (ancien article 32)

Logement

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition

du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre payement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle cherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 39 (ancien article 33)

Congé payés

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40 (ancien article 34)

Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leur offres d'emploi. Pour les postes de cadre, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou sa section régionale.

TITRE IV
Dispositions diverses

Article 41 (ancien article 35)

Champ d'application professionnel

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 42 (ancien article 36)

Application des accords interprofessionnels

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 41 ; il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au

niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Article 43 (ancien article 37)

Entrée en vigueur et régime juridique

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1er juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article 44 (ancien article 38)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I

Qualifications professionnelles

(Ajouté par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

Dans l'exécution de la mission confiée à la commission nationale de l'emploi par l'article 1er du présent accord national en matière de qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, les modalités suivantes devront être respectées.

1 - Qualifications professionnelles de la catégorie A

Pour être inscrite en catégorie A par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifiée, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

2 - Qualifications professionnelles de la catégorie B

Pour être inscrite en catégorie B par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

3 -
Qualifications professionnelles de la catégorie C

Pour être inscrite en catégorie C par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

4 -
Qualifications professionnelles de la catégorie D

Pour être inscrite en catégorie D par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, *a*, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Accord du 7 mai 2009

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
FO ;
CFDT ;
CFTC.

Préambule

Les signataires du présent accord national réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Ils considèrent que la dégradation, exceptionnellement grave, de l'économie, notamment dans l'industrie, commande de faire de la défense de l'emploi une priorité absolue, non seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi, mais encore pour permettre aux entreprises d'innover et de produire.

Ils estiment que le maintien des politiques d'insertion professionnelle, notamment par la voie de l'alternance, constitue un enjeu capital, à la fois pour l'industrie et pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les signataires souhaitent, par ailleurs, porter une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des zones urbaines sensibles.

Les signataires considèrent, en conséquence, qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche de la métallurgie, en recherchant, sans préjugés, toutes les solutions

envisageables, y compris les plus innovantes. Ils estiment, à cet égard, que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés ont toujours cherché à surmonter les crises économiques, par leurs capacités d'adaptation et d'innovation. Une nouvelle fois, les signataires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales. Ils expriment leur pleine confiance dans un avenir où ces industries et leurs salariés continueront à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

I -

Dispositions relatives à l'accord

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois les titres II, III et VI du présent accord prendront fin, de plein droit, le 30 juin 2010, et ne continueront pas, après cette échéance, à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Article 3

Portée

Le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

II -

Dispositif d'activité partielle

Sans préjudice des dispositions spécifiques applicables à certaines catégories de salariés, en fonction du mode de calcul de leur rémunération, les signataires, après avoir recherché une meilleure indemnisation du chômage partiel, reconnaissent l'intérêt de la mise en place du dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une convention État-Unédic, conclue en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-2, D. 5122-30, D. 5122-31 et D. 5122-43 à D. 5122-50 du code du Travail, dont l'objectif est de faciliter le maintien du contrat de travail, de permettre une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 75 % de la rémunération horaire brute, et de réduire le coût de ce chômage partiel à la charge de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75 % devrait être déterminée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ces périodes doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour engager des actions de formation professionnelle.

III -
Articulation entre la formation et le chômage partiel

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment celles nécessaires aux entreprises.

Ils souhaitent ainsi faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, pendant ou en dehors du temps du travail, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour combiner au mieux la formation avec la période de chômage partiel. Ils rappellent que les formations mises en œuvre doivent présenter un caractère professionnalisant, et permettre aux salariés de renforcer leur employabilité.

Dans ce cadre, tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés, en priorité le plan de formation, mais également la période de professionnalisation et/ou le droit individuel à la formation.

Enfin, les signataires conviennent de mettre en place les moyens et l'organisation permettant, aux salariés et aux entreprises de la branche, d'accéder, dès leur entrée en vigueur, aux mesures sociales d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle prises par l'État et les partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la crise.

Article 5

Prévention du chômage partiel

a - Mise en œuvre du DIF sur le temps de travail

En application du quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, le droit individuel à la formation est mis en œuvre en dehors du temps de travail. Seul un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent sur le temps de travail.

Afin de permettre, notamment aux salariés des TPE-PME, d'exercer leur droit individuel à la formation pendant ou en dehors du temps de travail, mais aussi aux entreprises de prévenir le recours au chômage partiel, le droit individuel à la formation peut, par exception au quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, être mis en œuvre pendant le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur intervenu au plus tard le 30 juin 2010, y compris si la formation est réalisée après cette date.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces dispositions fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

b - Maintien et développement des compétences

Les signataires encouragent la réalisation d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

À cette fin, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 de prévoir la prise en charge, par ledit organisme, d'une partie des rémunérations des salariés qui réalisent, non seulement une des certifications professionnelles ou un des parcours de professionnalisation qui figurent sur les première et deuxième listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi, mais également, soit une action de formation visant à l'obtention du socle de compétences industrielles minimales, soit un parcours de formation proposé par une entreprise, notamment une TPE ou une PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit le socle de compétences industrielles minimales et valide les parcours de formation, visés au précédent alinéa. Ces parcours de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 70 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 définit les priorités, les critères et les conditions de la prise en charge prévue par l'alinéa 2 du présent paragraphe b, conformément aux articles 32 et 33 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Les dispositions des quatre alinéas précédents sont applicables pour toute action de formation engagée au plus tard le 30 juin 2010.

Article 6

Mise en œuvre de la formation pendant une période de chômage partiel

a - Incitation au recours à la formation

Les signataires rappellent qu'une période de chômage partiel peut permettre la mise en œuvre, en dehors du temps de travail, d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Sans remettre en cause le principe de codécision qui préside à la réalisation d'une action dans le cadre de ces dispositifs de formation hors temps de travail, les signataires encouragent la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, et particulièrement du DIF, pendant une période de chômage partiel.

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre les formations permettant aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

b - Indemnisation d'une formation réalisée pendant une période de chômage partiel

Compte tenu du dernier alinéa du présent article, les signataires demandent aux Pouvoirs publics, lorsqu'une action de formation est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, de limiter le versement par l'entreprise de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail, de telle sorte que son cumul, «lissé», pendant la période de chômage

partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Pour la même raison, les signataires conviennent que, lorsqu'une action ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, l'indemnisation versée, le cas échéant, par les entreprises de la métallurgie, au titre de la réalisation de cette action, est limitée, de telle sorte que son cumul, «lissé», pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Dans le cas où l'indemnisation au titre de la réalisation d'une action de formation hors temps de travail serait limitée dans les conditions visées aux deux alinéas précédents, et afin de préserver les moyens mutualisés dans la branche pour financer un plus grand nombre d'actions de formation au bénéfice des salariés de la métallurgie, la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 ne pourra excéder l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise au titre de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

IV -
Action territoriale et régionale

Article 7

Commissions régionales professionnelles

L'article 35 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle avait incité les organisations territoriales à la mise en place de commissions régionales professionnelles. Aux termes de cet accord, ces commissions ont des missions identiques à celles dévolues aux CPTE en matière de formation. Elles fonctionnent alors en lieu et place des CPTE pour les seules questions de formation.

Toutefois, les problématiques d'emploi et de formation sont étroitement liées. Par ailleurs, l'échelon régional a acquis une plus grande pertinence comme niveau de concertation pour les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation, au regard, notamment, des missions des instances publiques régionales.

Les signataires conviennent donc de la nécessité de créer une instance paritaire de concertation au niveau régional, afin de traiter des problèmes d'emploi et de formation. Cette instance régionale permettra d'assurer le traitement des sujets transversaux qui dépassent le cadre départemental.

En conséquence, après l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé.

(V. art. 2-1 de l'accord du 12 juin 1987)

V -
Prêt de main-d'œuvre

Les signataires rappellent que, selon l'article L. 8241-2 du code du Travail, la convention par laquelle une entreprise met certains de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise, lorsque cette mise à disposition constitue l'objet exclusif de la convention, est licite, à condition que l'opération soit réalisée dans un but non lucratif.

Cette mise à disposition de personnel, désignée aussi par l'expression «prêt de main-d'œuvre», implique donc que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur, des

salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

En période de difficulté affectant une entreprise, le fait pour certains de ses salariés d'être mis à la disposition d'une autre entreprise peut permettre, aux intéressés comme à l'entreprise prêteuse, d'éviter les conséquences d'une mesure de chômage partiel, voire d'un licenciement pour motif économique.

La mise à disposition de personnel entre entreprises améliore, en outre, l'expérience professionnelle des salariés concernés et favorise ainsi leur employabilité.

Enfin et en tout état de cause, cette mise à disposition permet, d'une part, à l'entreprise prêteuse, de conserver les compétences des intéressés, et, d'autre part, à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels.

Les signataires considèrent que, dans la mesure où le prêt de main-d'œuvre peut constituer un palliatif au chômage partiel, voire un moyen d'éviter des licenciements pour motif économique, cette forme de travail doit être facilitée et sécurisée pour toutes les parties concernées, afin de permettre, aux entreprises de la branche et à leurs salariés, de faire face aux difficultés actuelles et de retrouver rapidement une pleine activité lors du retour de la croissance.

C'est dans cette perspective que les signataires conviennent des dispositions ci-après.

Un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du présent titre, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Article 8

Situation des parties

Lors d'un prêt de main-d'œuvre, le salarié est placé, par son employeur - l'entreprise prêteuse - sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à la disposition de celle-ci, il n'existe pas de convention particulière, et, en particulier, pas de contrat de travail.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, il existe une convention de mise à disposition de personnel.

Le prêt de main-d'œuvre entraîne une dissociation des deux pouvoirs inhérents à la qualité d'employeur : le pouvoir de direction et le pouvoir de discipline. Pendant le prêt de main-d'œuvre, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, tandis que le pouvoir de discipline est exercé exclusivement par l'entreprise prêteuse, laquelle demeure juridiquement l'employeur.

Article 9

Recours au prêt de main-d'œuvre

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'œuvre, le poste qui sera occupé, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du Travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice

sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 10

Période probatoire

Le prêt de main-d'œuvre ne peut, en aucun cas, être soumis à une période d'essai.

Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié à son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Article 11

Sort du contrat de travail

Le prêt de main-d'œuvre ne constitue pas, en soi, une modification du contrat de travail, dès lors qu'il n'entraîne pas de modification de l'un des éléments essentiels dudit contrat.

Il s'ensuit que, lorsque le prêt de main-d'œuvre implique la modification de l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié.

Le refus par le salarié du prêt de main-d'œuvre, lorsque celui-ci entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne peut constituer une cause de sanction ou de licenciement.

a - Prêt de main-d'œuvre sans modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il donne lieu, de la part de l'entreprise prêteuse, à une notification écrite au salarié, comportant les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le ou les lieux d'exécution du travail ;
- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise prêteuse remboursera, s'il y a lieu, au salarié les frais exposés par lui pour se rendre dans l'entreprise utilisatrice et y exécuter son travail ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail n'est pas suspendu, et que le salarié recevra, aux échéances habituelles et dans les conditions habituelles, tous les éléments de sa rémunération ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue de bénéficier des conventions et accords collectifs, des garanties individuelles, ainsi que des usages et engagements unilatéraux, applicables dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, l'ancienneté du salarié continue à courir ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, les périodes de travail effectif ouvrent droit, pour le salarié, à congés payés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de

transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ;
- le rappel de ce que, à l'issue du prêt de main-d'œuvre, le salarié retrouvera, de plein droit, son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

b - Prêt de main-d'œuvre avec modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il est soumis à l'acceptation expresse et préalable du salarié, sous la forme d'un avenant au contrat de travail, ou bien d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé par le salarié, aura été retourné à l'employeur. Le prêt de main-d'œuvre est proposé au salarié par écrit avec l'indication du ou des éléments essentiels de son contrat de travail modifiés. Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant justifier ni une sanction, ni un licenciement. Le silence du salarié au terme de ce délai est considéré comme un refus.

Outre la ou les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail, convenues entre les parties, l'avenant (ou la lettre-avenant) devra comporter les informations énumérées au paragraphe a) ci-dessus.

Article 12

Garanties collectives et individuelles

Pendant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. À ce titre, il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs - de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe, - des usages et engagements unilatéraux d'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main-d'œuvre ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière et de rémunération du salarié concerné, ni son accès à la formation professionnelle.

Article 13

Situation des salariés au regard de la représentation du personnel

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions applicables aux salariés mis à disposition prévues à l'article L. 1111-2, 2° du code du Travail. Ils sont pris en compte dans l'électorat et pour l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice, en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du même code.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent, de ce fait, au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies dans la convention de mise à disposition. Si l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice n'est pas soumise au présent accord national, l'entreprise relevant de la branche de la métallurgie introduit, dans le contrat de mise à disposition, les clauses permettant au salarié de bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt main-d'œuvre peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de cette entreprise.

Article 14

Santé et sécurité au travail

Conformément à l'article L. 4111-5 du code du Travail, les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, applicables à l'entreprise utilisatrice, s'appliquent, de plein droit, aux salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 15

Convention de mise à disposition

Le prêt de main-d'œuvre fait l'objet d'une convention écrite de mise à disposition, entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

La convention de mise à disposition contient les dispositions suivantes :

- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- le ou les lieux d'exécution du travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- le cas échéant, les clauses visées à l'article 13, alinéa 2, du présent accord.

VI -

Mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes

Les jeunes, et particulièrement les moins qualifiés ou ceux n'ayant pas une qualification adaptée aux besoins des entreprises, peuvent rencontrer des difficultés, d'une part, d'insertion sociale, résultant notamment de problèmes de mobilité et d'accès au logement, et, d'autre part, d'insertion professionnelle, nécessitant souvent un accompagnement en amont d'un contrat de travail afin d'obtenir les savoirs de base indispensables à une prise de poste.

Les signataires rappellent leur attachement aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui constituent une réponse adaptée à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise. Pour préparer la reprise, ils souhaitent particulièrement accompagner l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels, quelles que soient, par ailleurs, les difficultés rencontrées par les entreprises.

Ils estiment, par ailleurs, qu'un effort particulier doit être réalisé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des zones urbaines sensibles.

Article 16

Objectifs de la branche en matière d'alternance

Les signataires constatent que le nombre de jeunes salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises de la métallurgie s'est élevé, en 2007 et 2008, à environ 35 000.

Malgré la conjoncture économique particulièrement difficile pour l'emploi des jeunes, les signataires ont pour ambition de maintenir le nombre de contrats en alternance au même niveau que les années précédentes.

Un groupe de travail paritaire composé des organisations signataires du présent accord est mis en place afin de formuler, avant le 1er juin 2009, des propositions visant à atteindre cette ambition, voire à l'améliorer.

Article 17

Renforcement de l'attractivité des contrats en alternance

Selon l'article 225 du CGI, la taxe d'apprentissage est majorée de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas un nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moins égal à 3 % de leur effectif.

Les signataires constatent que certaines entreprises optent pour le payement de la majoration de la taxe d'apprentissage, plutôt que d'investir dans l'alternance. C'est pourquoi ils demandent aux Pouvoirs publics, à titre expérimental pour la taxe due au titre des années 2009 et 2010, de déterminer la majoration de la taxe d'apprentissage proportionnellement au nombre moyen d'alternants présents dans les entreprises.

Article 18

Amélioration de l'accès au contrat d'apprentissage

Les signataires constatent, à l'occasion des journées «portes ouvertes» organisées par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, que les jeunes et leurs familles sont, de plus en plus, attirés par ce mode d'éducation alternée. Or nombre de jeunes risquent, à la rentrée 2009, de ne pas se voir proposer de contrats d'apprentissage. Pour répondre aux besoins de qualification et d'insertion dans la profession, il est pourtant indispensable de permettre aux jeunes motivés d'accéder aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui préparent aux métiers industriels.

Dans le cadre des réflexions engagées entre les partenaires sociaux et les Pouvoirs publics, et sans préjudice du dispositif de «Préparation Opérationnelle à l'Emploi» prévu par l'article 21 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, les signataires souhaitent trouver des solutions pour l'emploi des jeunes qui désirent s'orienter vers l'alternance, notamment l'apprentissage.

Ils estiment que tous les moyens doivent être recherchés pour que les jeunes motivés qui n'ont pas trouvé d'entreprise d'accueil suivent un parcours de formation professionnalisant et qualifiant. Ils proposent, à titre expérimental et pour une durée limitée à une année scolaire, que les candidats à l'apprentissage dans les métiers industriels soient accueillis dans les centres de formation, afin d'engager un parcours pré-professionnalisant. Des solutions seront recherchées avec les Pouvoirs publics pour que ces jeunes obtiennent temporairement un statut leur permettant d'être affiliés au régime général de sécurité sociale, et d'obtenir, éventuellement, une indemnisation.

Les signataires demandent, en outre, aux Pouvoirs publics d'assouplir le délai de conclusion du contrat d'apprentissage, prévu à l'article L. 6222-12 du code du Travail.

Afin de prévenir les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage conclus avec des jeunes de moins de 18 ans, et d'écourter la période d'incertitude pesant sur les conditions de formation des apprentis susceptibles d'intervenir sur certains équipements de travail, les signataires demandent aux Pouvoirs publics de diminuer le délai de deux mois, mentionné à l'article R. 4153-44 du code du Travail, durant lequel l'inspecteur du travail doit se prononcer sur une demande d'autorisation à utiliser ces équipements.

Article 19

Maintien et diversification de la formation pratique des apprentis en entreprise

Les signataires constatent que les entreprises confrontées à une baisse de charge d'activité, notamment lorsqu'elles sont contraintes de recourir au chômage partiel, ne peuvent plus assurer, dans les meilleures conditions, la formation pratique de l'apprenti en entreprise.

Les signataires souhaitent donc que les CFAI puissent réorganiser le rythme de l'alternance, afin de tenir compte des difficultés rencontrées par les entreprises.

Par ailleurs, ces périodes peuvent constituer une opportunité, pour les apprentis, de compléter leur expérience professionnelle, en réalisant une période de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

À cette fin, les signataires encouragent les entreprises à recourir aux conventions visées aux articles R. 6223-10 et suivants du code du Travail, qui permettent la mise en œuvre de ce complément de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

Ils demandent aux Pouvoirs publics d'assouplir les conditions de recours à ce type de conventions pour les entreprises confrontées à une période de chômage partiel, dès lors que toutes les garanties pédagogiques, notamment en termes de suivi de l'apprenti, sont assurées.

Si cette proposition est retenue, un bilan des mises à disposition d'apprentis sera présenté aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, ou, à défaut, aux commissions paritaires territoriales de l'emploi.

Article 20

Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

Les signataires considèrent que le tutorat en entreprise constitue un moyen privilégié d'insertion des salariés dans le monde du travail, particulièrement pour les jeunes les moins qualifiés.

Les employeurs choisissent un tuteur, ou une équipe tutorale, pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation, afin de les accueillir, les informer, les guider dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment du socle de compétences industrielles minimales.

À cette fin, l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié prend en charge, au-delà des forfaits visés à l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation non qualifiés ou titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au niveau V, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pour tout contrat de professionnalisation remplissant les conditions mentionnées audit alinéa et conclu au plus tard le 30 juin 2010.

Article 21

Coordination des aides à la mobilité existantes

Les signataires constatent qu'il existe plusieurs aides, notamment financières, à la mobilité, mais qu'elles sont peu connues de leurs bénéficiaires potentiels.

À ce titre, ils estiment que Pôle emploi et les missions locales doivent jouer un rôle central, afin de susciter des mobilités, à la fois dans les propositions faites aux jeunes, y compris en dehors du département ou de la région, et dans leur orientation ou réorientation vers les métiers qui connaissent des besoins en recrutement.

Ils souhaitent que le service public de l'emploi puisse également s'impliquer dans la coordination des

aides à la mobilité (transport, logement, restauration) déjà prévues par l'État, les régions ou les départements.

Article 22

Encouragement à la mobilité géographique et professionnelle des jeunes

Pour faire face aux besoins de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels, les signataires souhaitent encourager la mobilité professionnelle et géographique des jeunes pour les accompagner vers un premier emploi.

Ils souhaitent ainsi développer, dans l'industrie, la «Préparation Opérationnelle à l'Emploi» prévue par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, qui permet d'acquérir au moins le socle de compétences professionnelles minimales nécessaires pour occuper un poste de travail identifié.

De même, ils souhaitent promouvoir les initiatives, de nature à susciter et accompagner la mobilité géographique des jeunes (aide au déménagement, à l'accès au logement, à l'obtention du permis de conduire, etc.).

Dans ce cadre, la profession pourra mobiliser, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les financements nécessaires, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels.

Les signataires incitent, par ailleurs, à promouvoir les dispositifs du «1 % logement», proposant des solutions de prêt ou de facilités pour le logement des salariés, notamment en situation de mobilité.

Article 23

Encouragement à la création et à la promotion des GEIQ

Les signataires estiment que les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) constituent une solution adaptée aux problématiques d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

En effet, la mise à disposition de salariés, notamment en contrat de professionnalisation, dans les différentes entreprises constitutives du GEIQ, permet aux salariés d'acquérir une qualification et d'enrichir leur expérience professionnelle, et à l'entreprise d'être accompagnée dans la gestion administrative et le suivi professionnel et social des salariés, tout en diversifiant ses recrutements.

Les signataires considèrent que la constitution de GEIQ doit être particulièrement encouragée par tous les moyens que la profession pourra mobiliser dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Accès des salariés intérimaires aux CQP de la Métallurgie

Déclaration du 21 décembre 2000

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant du secteur du travail temporaire, le jury de délibération peut valablement se tenir.
Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie

suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (*JO* du 26), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Accord du 21 décembre 2000

(Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, applicable à compter de sa signature)

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du Code du travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion des toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie,
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Dans les conditions définies à l'article 1 alinéas 10 à 16 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (*JO* du 27), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (*JO* du 26), peuvent conduire, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2

Dans les conditions définies à l'article 1 alinéas 10 à 16 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

• Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut entendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification et/ou le(s) centre(s) de formation au sein du(des)quel(s) se déroule(nt) la formation ou tout autre lieu adapté pour la passage des épreuves de qualification. Ces

lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

• Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

— les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;
— celle-ci informe lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie, de la composition de la délégation patronale du jury de délibération, et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;
— un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

• Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé « état récapitulatif » des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant des conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. À l'issue de la délibération, le Président du jury :

— signe le procès-verbal ;
— informe le(s) candidat(s) de son(leur) admissibilité ;
— transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au Président du jury de délibération que les notes qui lui ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles-ci sont rectifiées par la Président du jury de délibération.

• Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue du jury de délibération et dans un délai de trois mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les pièces suivantes :

— une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;
— le procès-verbal du jury de délibération ;

— l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission, aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;
— la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :
— les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;
— la procédure définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;
— la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à(aux) l'entreprise(s) concernée(s). Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en mains propres contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

• Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

MC	**00**	**00**	**00**	**....**
↓	↓	↓	↓	↓
métallurgie certificat	année au cours de laquelle le certificat a été délivré	mois	département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification	n° du certificat

Article 3

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du Code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit Code.

Article 5

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 6

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail et notamment de son article L. 132-16 , est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Formation professionnelle

Accord du 11 avril 1973 sur la formation et le perfectionnement professionnels

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières (U.I.M.M.).

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;
Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C. ;
Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ; son union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie U.G.I.C.T. ;
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T. - F.O.

(NDLR : L'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.)

Il a été convenu d'appliquer l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels dans les conditions définies comme suit :

Article 1

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux visées par l'accord du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (modifié par l'avenant du 21 mars 1973 et remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1er août 1979).)

Le présent accord s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif à ce champ d'application, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2

Les dispositions des articles 2 à 14 inclus de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970(voir NDLR) s'appliquent aux salariés exerçant les fonctions suivantes :

— agents de maîtrise professionnels occupant des fonctions comportant des responsabilités égales ou supérieures à celles du chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils : la définition de chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils à prendre en considération est celle qui est reproduite dans le classement des professions annexé à l'avenant « collaborateurs » de la convention collective de la région parisienne chef d'équipe, cédule b coefficient 221 ; à cette catégorie d'agents de maîtrise sont assimilés ceux des chefs d'équipe professionnels de fabrication qui, bien qu'étant demeurés à un coefficient égal au coefficient 209 du classement annexé à l'avenant précité, occuperaient en réalité des fonctions comportant des responsabilités équivalentes aux fonctions d'agents de maîtrise définies ci-dessus ;
— techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur à l'indice de base 240 ; le coefficient à prendre en considération est celui fixé par le classement des professions annexé à la convention collective locale de travail ou à l'avenant E.T.D.A. applicable à l'établissement employant le bénéficiaire éventuel.

Article 3

Dans les établissements comptant plus de 500 salariés le calcul du pourcentage de salariés fixé par l'article 5 de l'avenant du 30 avril 1971(voir NDLR) et au-delà duquel certaines demandes de congé de formation peuvent être différées, sera appliqué séparément :
— d'une part aux ingénieurs et cadres tels qu'ils sont définis par la convention collective du 13 mars 1972 modifiée ;
— d'autre part au reste du personnel d'encadrement visé par l'article 27 de l'accord du 9 juillet 1970(voir NDLR) et défini à l'article 2 ci-dessus.

Article 4

Le présent accord est établi conformément à l'article 31 a du livre Ier du code du travail.

Il sera déposé au secrétariat de la section du commerce du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra ce dépôt.

Procès-verbal d'interprétation

Considérant que les fonctions occupées dans les entreprises par les techniciens, dessinateurs, employés et agents de maîtrise ne sont pas toutes définies dans le classement des professions annexé aux avenants « Collaborateurs » des conventions collectives régionales, lesquelles ne donnent que la définition des fonctions repères ;

Considérant que lesdites définitions font l'objet d'une révision dans le cadre de la négociation nationale sur la révision de la grille de classification du personnel ouvrier et du personnel E.T.D.A. de la métallurgie,

Les parties signataires sont convenues de préciser que l'application du présent avenant dans les entreprises doit être faite en tenant compte des responsabilités effectivement assumées par les bénéficiaires éventuels par référence aux responsabilités assumées par ceux qui occupent les emplois visés à l'article 2 du présent accord.

Dans le cas où un accord créerait un classement national des professions du personnel E.T.D.A. applicable dans les entreprises visées à l'article 1er de l'accord du 11 avril 1973, les parties signataires se réuniraient pour substituer à l'article 2 de l'accord précité un article permettant d'identifier les bénéficiaires par référence au nouveau classement.

Les parties signataires sont convenues d'admettre que les pourcentages séparés visés à l'article 3 peuvent être éventuellement appréciés globalement pour permettre de faire bénéficier l'une des deux catégories considérées de la fraction qui s'avérerait inutilisable par l'autre.

Les parties signataires appellent l'attention des entreprises sur la nécessité de respecter les procédures applicables en vertu de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, de l'article 7 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et de l'article 15 du décret n° 71-977 du 10 décembre 1971.

Enfin les parties signataires sont convenues que les différends nés à l'occasion de l'application du présent accord seront portés devant la commission paritaire nationale de l'emploi ou devant son secrétariat.

Objectifs et moyens de la formation

Accord du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation

(Étendu par arr. du 20 mars 1985, JO 29 mars)

(mod. par)

Accord 8 nov. 1994 étendu par arr. 4 oct. 1995, JO 13 oct.

(NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991)

Préambule

Les évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie s'inscrivent dans un environnement économique instable, marqué par une concurrence mondiale de plus en plus vive.

Dans ce contexte, et face à la progression du chômage, les parties signataires considèrent que l'amélioration de l'efficacité des entreprises est une des conditions essentielles du développement de l'économie et de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence d'importants investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensable à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution et leur mobilité professionnelles. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Par ailleurs, sachant que les jeunes recherchant une première activité professionnelle sont les plus touchés par les difficultés de la situation de l'emploi en raison, d'une part, de l'insuffisance ou de l'inadaptation de leur formation, d'autre part, de leur absence d'expérience professionnelle, les parties signataires soulignent l'urgence de rechercher et de mettre en place les moyens les plus adaptés pour leur permettre de s'insérer dans les structures d'emploi tout en complétant leur formation.

Il est rappelé que dans cet objectif l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

a défini deux contrats de travail de type particulier ayant respectivement pour objectif l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi et l'acquisition d'une qualification professionnelle, ainsi qu'une formule complémentaire d'initiation à la vie professionnelle. Ces trois contrats s'appuient sur le développement de la formation en alternance, qui permet d'associer l'acquisition de connaissances générales, professionnelles et technologiques dispensées pendant le temps de travail, et l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Les parties signataires entendent, par le présent accord, faire en sorte que ces formations en alternance deviennent un instrument efficace de l'insertion des jeunes dans les entreprises de la métallurgie.

Dans ce domaine, les professions de la métallurgie justifient d'une expérience ancienne mise en oeuvre dans le cadre de l'apprentissage, qu'il convient de continuer à développer et à diversifier compte tenu de sa qualité et de l'efficacité de ses résultats. Cette expérience pourra servir de référence dans la métallurgie pour la mise en oeuvre des nouveaux contrats de formation alternée.

Afin de permettre une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs de la métallurgie. Les parties signataires estiment que les commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie ont, à cet égard, un rôle important à jouer ; elles rappellent que cette mission fait partie des attributions qui leur ont été conférées par les accords existants, et précisent que leur activité devra trouver une nouvelle impulsion à travers la conclusion du présent accord.

Article 1

Nature et ordre de priorité des actions de formation

1 - La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

— des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés ;

— des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et par l'accord national de la métallurgie du 10 mars 1983.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire utilement complétés par l'expérience et la pratique professionnelles.

2 - Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution

technologique, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

— techniques nouvelles, notamment : matériaux nouveaux, traitement de l'information, automatismes, méthodes de maintenance ;
— culture technique, scientifique et générale de base ;
— qualité ;
— commerce, et notamment commerce international ;
— sécurité ;
— communication ;
— connaissance de l'entreprise et de son environnement.

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser en fonction de l'évolution des techniques et de la situation économique.

Les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, d'autre part, des priorités définies ci-dessus ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Il est rappelé à cet égard que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce dans sa fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation des salariés. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, il bénéficie d'une formation adaptée à ces exigences.

Article 2

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Dans le cadre de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification, plusieurs situations doivent être distinguées.

1 - Formation promotionnelle

1.1 - Décidée par l'entreprise :

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de classification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité le stage de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entretemps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

1.2 - Du fait du salarié :

Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes

requérant les qualifications acquises au cours du stage.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son stage, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait à son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a suivi le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue du stage, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité sa candidature.

2 - Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des stages ayant respectivement pour objectif :

— de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
— de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
— d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié suit, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, une formation répondant à l'un ou à l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci à l'issue du stage en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation. Elle lui délivre, en tout état de cause, une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes, et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage.

Les attestations ainsi délivrées par les entreprises permettront aux salariés, le cas échéant, de mieux faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière.

Article 3

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

Article 4

Insertion professionnelle des jeunes

Le présent article a pour objet de préciser, en application de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), les conditions dans lesquelles les entreprises de la métallurgie s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes en recourant notamment aux trois contrats de formation alternée prévus par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

.

Les mesures définies par l'accord du 26 octobre 1983 susmentionné ont été reprises par les articles L. 980-2 et L. 980-6 du code du travail, ainsi que l'article L. 980-9 du même code, modifié par l'article 2 de la loi 85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social. Par ailleurs, l'article 30 de la loi de finances pour 1985 prévoit, pour le financement de ces mesures, la défiscalisation du 0,1 p. 100 complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 prélevé sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. L'article 4 du présent accord doit permettre d'utiliser dans une perspective dynamique l'ensemble de ces textes, les parties signataires

partageant le souci de rendre les mécanismes d'insertion aussi simples et incitatifs que possible, tout en apportant des garanties sur la qualité des conditions dans lesquelles les jeunes seront accueillis et formés dans les entreprises.

1 - Mise en oeuvre des actions de formation alternée prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983

(note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

1.1 - Tous les efforts seront faits, dans la métallurgie, pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

relatif à l'insertion professionnelle des jeunes la plus grande efficacité.

L'U.I.M.M. s'engage à cet effet à tout mettre en oeuvre pour contribuer à l'information et à la sensibilisation des entreprises de la métallurgie sur ce dispositif.

1.2 - Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie seront associées à cette mise en oeuvre ; en particulier, elles pourront rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification prévu par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

.

Elles pourront également concourir à l'établissement des contrats d'initiation à la vie professionnelle, conformément à l'article 6 de l'accord susmentionné.

Elles seront chargées d'établir, au cours des réunions prévues pour les articles 1er et 2 de l'accord du 25 avril 1973 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

sur les problèmes généraux de l'emploi (remplacé par l'accord national du 12 juin 1987), et en particulier dès la première réunion qui aura lieu après la signature du présent accord, un bilan des contrats conclus dans les entreprises de leur ressort et de les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi. À cette occasion, elles veillent à ce que soit recherchée, compte tenu de la situation régionale et locale de l'emploi et en prenant en considération, d'une part, les possibilités des entreprises et, d'autre part, les caractéristiques des jeunes recherchant un emploi, un équilibre entre les trois contrats. Elles transmettent ces orientations aux organismes de mutualisation agréés dans la profession.

2 - Modalités de financement des actions de formation alternée prévues par

l’accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983

(note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Pour le financement des contrats de formation alternée conclus par les entreprises de la métallurgie et en application de l’article 30 de la loi de finances pour 1985, les fonds correspondant au 0,1 p. 100 complémentaire à la taxe d’apprentissage et au 0,2 p. 100 de la formation continue auxquels sont assujetties les entreprises de la métallurgie devront être utilisés selon l’une ou l’autre des deux modalités suivantes :

— exonération directe de leurs dépenses sur leur 0,1 p. 100 et leur 0,2 p. 100 par les entreprises ayant accueilli des jeunes en formation alternée en application de l’accord du 26 octobre 1983 et du présent accord, à hauteur des montants forfaitaires prévus pour chacun des contrats, et sous réserve du respect de la consultation des représentants du personnel prévue ci-après. La conclusion du présent accord dispense les entreprises recourant à ce mode d’exonération du dépôt du projet d’accueil et d’insertion prévu par l’article 30 de la loi de finances pour 1985 pour les entreprises ne relevant pas d’un accord. Les entreprises dont le 0,1 p. 100 et le 0,2 p. 100 ainsi utilisés seraient insuffisants pour couvrir la totalité de leurs dépenses pourront, comme il est prévu ci-après, obtenir le complément nécessaire en s’adressant à un organisme de mutualisation de leur ressort territorial auquel des entreprises ou des établissements de la métallurgie auront effectué des versements ; inversement, les entreprises n’ayant pas utilisé directement la totalité de leur 0,1 p. 100 et de leur 0,2 p. 100 devront verser l’excédent non utilisé à un organisme de mutualisation dans les conditions prévues ci-après ;

— versement par les entreprises des fonds correspondant à leur 0,1 p. 100 et à leur 0,2 p. 100 à un organisme de mutualisation agréé par l’État, qui financera, à l’aide de ces fonds et à hauteur des montants forfaitaires visés à l’alinéa ci-dessus, les contrats de formation alternée conclus par les entreprises ayant choisi ce mode de financement, soit à titre principal, soit à titre complémentaire. Les entreprises effectueront leurs versements par priorité aux A.S.F.O. et aux F.A.F. de la métallurgie, ou aux A.S.F.O. à dominante métallurgie, compétents dans leur ressort territorial, s’il en existe ; la liste de ces organismes est reproduite en annexe au présent accord, étant entendu qu’ils devront avoir demandé et reçu l’agrément de l’État et créé la section particulière prévue par l’annexe du 19 septembre 1984 à l’avenant du 21 septembre 1982. En l’absence d’A.S.F.O. ou de F.A.F. de la métallurgie ou d’A.S.F.O. à dominante métallurgie, les entreprises effectueront leurs versements à un organisme de mutualisation territorialement compétent. Dans les entreprises à établissements multiples, le niveau de versement sera celui de l’établissement. Les entreprises ou les établissements ne pourront effectuer leurs versements qu’à un seul organisme.

3 - Conditions d’accueil et d’insertion des jeunes dans les entreprises

3.1 - Les jeunes accueillis dans les entreprises selon l’un ou l’autre des trois contrats de formation alternée prévus par l’accord du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

seront, pour l’exercice de leur activité dans l’entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l’entreprise, dénommé tuteur. Ce salarié devra être nommément désigné par l’entreprise, qui devra s’être assurée de son accord. Il sera chargé d’exercer les missions prévues par l’article 7 de l’accord du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

et d’assurer la liaison avec l’organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou avec l’organisme de suivi. Le programme de formation en alternance défini conjointement entre l’entreprise et la structure de formation ou de suivi pour chacun des jeunes sera communiqué au début du contrat au tuteur responsable. À la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de cette formation en alternance, mentionnée sur un livret ou sous toute autre forme d’attestation établie à cet effet. Il sera tenu compte, dans l’organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

3.2 - La rémunération versée aux jeunes titulaires d’un contrat de qualification ou d’un contrat d’adaptation à un emploi ou à un type d’emploi, qui sont des contrats de travail de type particulier en ce qu’ils organisent une formation en alternance, est la suivante :

— les jeunes titulaires d’un contrat de qualification perçoivent une rémunération minimale égale, selon qu’ils ont plus ou moins de dix neuf ans, soit à une fraction du S.M.I.C., soit à une fraction de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie professionnelle de l’emploi occupé. Le taux de cette fraction est fonction de leur âge et du semestre d’exécution de leur contrat. Il est fixé par l’article 4 de l’accord du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

. La rémunération des jeunes titulaires d’un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui, sous les mêmes conditions d’âge du jeune et d’ancienneté du contrat, est fixée pour les apprentis par la convention collective applicable dans l’entreprise ou dans l’établissement. En tout état de cause, dans le cas où elle est fixée, en application de l’article 4 de l’accord du 26 octobre 1983 (note 14)

(14) NDLR : Les accords nationaux interprofessionnels du 26 octobre 1983 et du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord ont été remplacés par l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie professionnelle de l’emploi occupé, la rémunération des jeunes titulaires d’un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui résulterait de l’application de ce pourcentage à la valeur du S.M.I.C. ;

— les jeunes titulaires d’un contrat d’adaptation à un emploi ou à un type d’emploi perçoivent, pendant la durée du contrat s’il est à durée déterminée et pendant la durée de la période du contrat pendant laquelle se déroule la formation s’il est à durée indéterminée, une rémunération qui, sous réserve de l’application du S.M.I.C., ne sera pas inférieure à 80 p. 100 de la rémunération minimale hiérarchique fixée par la convention collective applicable dans l’entreprise ou dans l’établissement pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l’emploi occupé.

3.3 - En complément de la rémunération qui leur est versée par l’État, les jeunes titulaires d’un contrat d’initiation à la vie professionnelle reçoivent de l’entreprise une indemnité égale à 27 p. 100 du S.M.I.C. s’ils ont dix-huit ans et plus et à 17 p. 100 du S.M.I.C. s’ils ont moins de dix-huit ans.

3.4 - Pendant le premier semestre d’exécution de leur contrat, les jeunes titulaires d’un contrat d’apprentissage perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 17 p. 100 du S.M.I.C.

3.5 - Avant d’engager des jeunes au titre de contrats de formation alternée ou de contrats d’apprentissage, la direction de l’entreprise consulte le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les orientations générales de l’entreprise dans le domaine de l’insertion des jeunes. Elle consulte également le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les conditions de la formation reçue dans l’entreprise par les jeunes avec lesquels elle a conclu des contrats de formation alternée ou d’apprentissage, ainsi que sur les conditions d’accueil.

Article 5

Durée et conditions d'application de l'accord

1 - Le présent accord national est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

2 - Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 susmentionnée venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

3 - Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Liste des F.A.F. et des A.S.F.O. de la métallurgie et des A.S.F.O. à dominante métallurgie

(Établie à la date de signature de l'accord)

Fonds d'assurance formation des salariés de la métallurgie des Ardennes, 101, cours Aristide-Briand, 08102 Charleville-Mézières.

Fonds d'assurance formation dans les entreprises de l'industrie métallurgique et des activités connexes du département de la Sarthe, 67, avenue du Général-de-Gaulle, 72000 Le Mans.

A.F.P.M. de l'Ain, 1, allée des Tyrandes, B.P. n° 2, 01960 Péronnas.

A.F.I.D.A., rue de la Chaussée-Romaine, Z.A.C. La Vallée, 02100 Saint-Quentin.

A.S.S.F.O.P.E.M.A., 11, rue Molière, 03100 Montluçon.

A.S.F.O., Côte-d'Azur, immeuble Espace 3000, avenue Eugène-Donadeï, 06700 Saint-Laurent-du-Var.

A.D.P.F.-A.F.P.I.A., 101, cours Briand, B.P. n° 226, 08102 Charleville-Mézières.

A.S.F.E.M. « 13 », tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13298 Marseille Cedex 2.

A.R.F.O.P., 57, rue Victor-Lépine, 14300 Caen.

A.S.F.O. « 17 », 8, rue Admyrauld, 17025 La Rochelle Cedex.

C.I.F.O.P. (section Cher), 14, place de Juranville, 18000 Bourges.

A.F.P.I.M.A.C., 10, avenue du Maréchal-Leclerc, B.P. n° 112, 19100 Brive-la-Gaillarde.

A.I.F.C., 9, rue Edmond-Voisenet, 21000 Dijon.

A.S.F.O. (Côtes-d'Armor), 1, rue de la Prunelle, B.P. n° 39, 22190 Plérin-Saint-Brieuc.

A.D.F.P., 11, rue Lecourbe, 25000 Besançon.

G.E.D.A.F., 60, rue de Laffemas, 26000 Valence.

C.F.P.E.-A.D.A.M.I.C., 28 bis, rue Jacquard, Z.I. n° 2, B.P. n° 3532, 27035 Évreux Cedex.

A.F.P.I.M., 5, rue Vlaminck, B.P. n° 220, 28001 Chartres.

A.S.F.O. (métaux du Languedoc-Roussillon), 429, rue de l'Industrie, 34000 Montpellier.

A.S.F.O. (Midi-Pyrénées), 35, boulevard des Récollets, 31087 Toulouse Cedex.

A.F.I.M. « 33 », maison de la métallurgie, 40, avenue Maryse-Bastié, 31520 Bruges.

C.I.F.O.P., 15, place La Fayette, B.P. n° 225, 36004 Châteauroux.

I.F.C.I.L., 14, rue Berthelot, B.P. n° 1543, 37015 Tours Cedex.

A.F.P.I., 49, chemin de la Taillat, 38240 Meylan.

A.P.S., 10 bis, avenue de Verdun, 41000 Blois.

A.R.F.O.P., 6, rue de Marengo, 42300 Roanne.

A.F.I.L., 5 *bis,* boulevard Karl-Marx, 42031 Saint-Étienne Cedex.

A.F.P.S.M., 37 bis, quai de Versailles, 44021 Nantes Cedex.

A.F.P.C., 10 bis, boulevard de Rocheplatte, B.P. n° 1735, 45007 Orléans Cedex.

A.S.F.O. « 47 », 4A, rue Diderot, 47000 Agen.

C.I.F.M.A., 6, rue Rabelais, 49044 Angers Cedex.

CHAMPFOR, 5, rue des Marmouzets, 51100 Reims.

A.F.M.I.C., résidence Gigny-Val d'Ornel, B.P. n° 86, 52103 Saint-Dizier Cedex.

A.S.F.O.C.I.M.M., 44, boulevard des Loges, 53940 Saint-Berthevin.

G.E.R.A.P.E.-A.S.F.O., rue Mouzon, Champ-le-Boeuf, 54520 Laxou.

A.F.O.R.E.S.T.-C.E.F.A.S.I.M., 1, rue Eugène-Schneider, B.P. n° 409, 57000 Metz.

A.S.F.I.M., 50, place Mazelle, 57000 Metz.

A.N.I.F.O.P., 8, rue des Francs-Bourgeois, 58000 Nevers.

A.S.F.O. (Hainaut-Cambrésis), 18 bis, place Verte, B.P. n° 203, 59305 Valenciennes Cedex.

A.F.P.A.D., 21, boulevard Vauban, B.P. n° 685, 62030 Arras Cedex.

A.F.P.M.D., 20, rue Dupouy, B.P. n° 6329, 59379 Dunkerque Cedex.

A.C.M., 44, rue Roger-Salengro, B.P. n° 38, 59260 Hellemmes.

A.I.F.P., 40, rue Eugène-Jacquet, 59701 Marcq-en-Baroeul.

S.I.F.O.R. (Oise), rue du Gascogne, B.P. n° 20, 60004 Beauvais Cedex.

A.F.O.R.S.U.D., 32, rue Victor-Hugo, B.P. n° 361, 60312 Creil Cedex.

A.I.F.C.O., 12, place du Palais, 61001 Alençon Cedex.

A.S.S.I.F.O., 10, rue des Fleurs, 62103 Calais.

A.S.F.O.M.E.T.A.L. « 63 », 45, rue de Blanzat, 63100 Clermont-Ferrand.

A.S.F.O. (Thiers), Geoffroy, R.N. 89, B.P. n° 90, 63300 Thiers.

A.S.F.O., rue Sainte-Ursule, 64100 Bayonne.

A.S.F.O. (Pau-Tarbes), avenue Léon-Blum, Indusnor, 64000 Pau.

A.S.F.O.-B.S.B., centre consulaire de formation, avenue d'Azereix, 65000 Tarbes.

A.F.I. (Bas-Rhin), 1, quai Jacques-Sturm, B.P. n° 105/R 3, 67003 Strasbourg Cedex.

A.F.P.M.-I.F.A.C.-G.I.F.C.O.M., 41, avenue Condorcet, B.P. n° 1216, 69611 Villeurbanne.

A.D.F.P., 1, avenue Foch, 90003 Belfort Cedex.

A.E.S.T.E.-A.F.O.R.A.-D.E.P., 7, rue Virey, B.P. n° 225, 72106 Chalon-sur-Saône Cedex..

A.F.P., passage du Commerce, 72000 Le Mans.

A.S.P., 28, rue du Buisson-Rond, Barberaz, 73000 Chambéry.

Etudoc, Z.A.E. des Glaisins, 74000 Annecy.

A.F.O.R.P.-A.F.O.R.T.E.C., 20, rue Paul-Déroulède, 92600 Asnières.

I.F.E.R.P., Berkeley Building, 19 à 29, rue du Capitaine-Guynemer, 92081 Paris-La Défense Cedex 19.

A.F.P.I.M., 16, rue Dupleix, B.P. n° 1353, 76065 Le Havre Cedex.

A.F.P.I.C.I.M., 149, boulevard de l'Yser, 76000 Rouen.

A.F.P.I.M.-S.M., lotissement des Pins, B.P. n° 64, 77001 Melun-La Rochette.

A.F.I.S.O.M., 18, rue Lamartine, 80039 Amiens Cedex.

A.S.F.E.M. « 84 », 18, avenue de Fontcouverte (zone industrielle), B.P. n° 620, 84031 Avignon Cedex.

A.S.F.O. « 86 », maison départementale de la formation, moulin Apparent, 86000 Poitiers.

A.S.F.E.M., 7 bis, rue du Général-Cérez, 87000 Limoges.

A.F.P.L., 2, place de l'Arquebuse, B.P. n° 303, 89005 Auxerre.

A.F.I.D.A., 52, avenue de Paris, 02202 Soissons.

Avenant du 20 décembre 2005

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE CGC ;
FO ;
CFTC.

Préambule

Les parties signataires, constatant les évolutions survenues dans la terminologie employée en matière de formation professionnelle, ont décidé, par le présent avenant interprétatif, et afin de faciliter la lecture et l'application de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans métallurgie, d'expliciter les termes dudit accord au regard des évolutions en question.

Article 1er

I - À l'alinéa 1er de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la référence à l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification ne doit pas être regardée comme limitant les effets de l'accord du 22 janvier 1985 aux mensuels. Les parties confirment, en tant que de besoin, que les dispositions en vigueur de l'accord du 22 janvier 1985 visent l'ensemble des salariés de la branche.

II - Les parties signataires précisent comme suit le sens des termes utilisés dans l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985, au regard des termes utilisés, par les dispositions législatives et conventionnelles postérieures en vigueur, relatives au plan de formation de l'entreprise.

A - Relèvent de l'obligation légale d'adaptation des salariés au poste de travail, qui incombe à l'employeur, les actions de formation visées au paragraphe 2 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985, qui, dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, ont pour objectif de faciliter, par une formation d'adaptation, l'accès des salariés à un premier emploi ou à un nouvel emploi.

B - Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions de formation visées par l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 et entrant dans les deux catégories suivantes :

1° Formation promotionnelle

- actions de promotion telles que définies par l'article L. 900-2, 3°, du code du Travail ; elles ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation qualifiantes ; elles ont pour objet de permettre au salarié l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- actions de formation relevant des dispositions du paragraphe I-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985.

2° Formation de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise :

- actions ayant pour objectif de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence des salariés nécessaire à leur emploi ; il s'agit d'actions de prévention qui, conformément à l'article L. 900-2, 4°, du code du Travail, sont destinées à préparer les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre de leur entreprise, soit en dehors de celle-ci ;

- actions ayant pour objectif d'accroître l'adaptabilité des salariés et leurs possibilités d'évolution professionnelle ; il s'agit d'actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, qui, conformément à l'article L. 900-2, 6°, du code du Travail, ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Article 2

Le présent avenant, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Avenant national du 31 mars 1993

(Étendu par arrêté du 12 juillet 1993, JO 22 juillet 1993 et modifié par l'accord national du 8 novembre 1994 (art. 33) étendu par arrêté du 4 octobre 1995 , JO 13 octobre 1995 et par accord du 25 février 2003 non étendu)

Préambule

Face à la situation de l'emploi, les organisations signataires tiennent à réaffirmer leur volonté de voir se poursuivre une politique de développement global de l'emploi suivant les perspectives dégagées par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi. Elles tiennent également à souligner à nouveau la place prépondérante qu'occupe la formation dans ce développement. Les organisations signataires estiment que l'élévation du niveau général des qualifications est, en effet, une donnée centrale pour l'épanouissement personnel ainsi que pour l'amélioration de la compétitivité économique et industrielle. Elles considèrent que les problèmes de main-d'oeuvre qualifiée recensés ces dernières années impliquent que les actions engagées soient poursuivies et renforcées afin notamment que le flux des jeunes sortant du système scolaire sans qualification ou avec une qualification ne répondant pas aux exigences strictes des industries soit inversé. Cette nécessité est renforcée par les résultats des projections démographiques pour les prochaines décennies.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les organisations signataires constatent le rôle essentiel que joue, à cet égard, la branche professionnelle dans la conduite des politiques de premières formations professionnelles et technologiques. La branche professionnelle constitue effectivement un échelon privilégié pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins de l'économie et les attentes individuelles, dans la perspective d'une recherche de la performance d'ensemble du système éducatif. Sa connaissance des évolutions techniques et des emplois l'a conduit, depuis plusieurs années, à participer de façon active à la définition des programmes, à leur mise à jour, à leur révision et, à leurs modalités de réalisation. C'est également à ce double titre que la branche professionnelle s'est appliquée à organiser et à développer directement des actions de formation d'apprentissage et des actions de sensibilisation en direction du monde scolaire. Ces actions revêtent une importance toute particulière car elles tendent à infléchir les tendances actuelles qui consistent encore trop en un accès massif des jeunes aux filières d'enseignement général et en une insuffisante connaissance des emplois proposés par le secteur industriel, ce qui entraîne souvent un manque d'intérêt pour ces derniers.

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, les organisations signataires observent que la branche professionnelle a pour principale mission de veiller à la cohérence des politiques initiées et organisées au plan territorial notamment, au travers de la définition d'axes de développement généraux et communs. Elle doit aussi se préoccuper de la mobilisation des moyens nécessaires à la poursuite de ces objectifs étant considéré leur nature et leur implantation diversifiée au sein de la

profession. La branche professionnelle doit également s'attacher à réfléchir sur une meilleure articulation entre les premières formations professionnelles et la formation professionnelle continue, en vue d'une meilleure qualification. En particulier, elle doit faire en sorte que les réalisations de la profession en matière d'apprentissage et de contrats d'insertion en alternance soient mieux articulées et concourent, dans un cadre mieux défini, à l'insertion des jeunes dans les entreprises de la métallurgie.

Au regard des impératifs de l'économie et du développement industriel, les organisations signataires entendent, dans le présent accord, souligner la nécessité d'une politique de formation définie à l'échelon professionnel.

En particulier, à l'endroit des premières formations professionnelles et technologiques, les organisations signataires considèrent que l'accent doit être mis sur la définition de priorités ainsi que sur la recherche et la mise en oeuvre de moyens ayant pour objet le développement de celle-ci. La conclusion de contrats d'objectifs dont l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 précité a fixé le cadre, ainsi que les financements complémentaires apportés à l'apprentissage par les lois n°s 92-1446 du 31 décembre 1992 et 93-121 du 27 janvier 1993, forment, sans conteste, un axe prioritaire pour la profession. Les organisations signataires notent que la mission d'information de la branche professionnelle en vue de l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes doit désormais s'accompagner d'une définition, à son niveau, des modalités d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages et des périodes de formation en entreprise. Elles s'accordent également à renforcer la qualité et l'efficacité des résultats enregistrés par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, notamment au travers de la définition d'une durée minimale et maximale en centre de formation et d'un champ d'information et de consultation des conseils paritaires de perfectionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie et, grâce à l'organisation de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique, des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Dans le domaine des contrats d'insertion en alternance, les organisations signataires entendent arrêter des priorités pour leur mise en oeuvre en vue d'accroître leurs effets sur l'emploi. Également dans ce domaine, elles affirment la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises et des actions de formation en faveur des tuteurs.

S'agissant de la formation professionnelle continue, les organisations signataires incitent les entreprises de la métallurgie à conduire des politiques de développement qualitatif ayant pour objet une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à satisfaire, les formations dispensées et les aspirations des salariés. Elles constatent que celles-ci doivent, dès lors, s'appuyer davantage sur la volonté d'une constante recherche d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la formation, sur un recours plus intensif aux méthodes d'analyse des besoins et de planification et sur une implication élargie de toutes les entreprises à la réalisation d'action de formation.

Elles soulignent l'intérêt qui s'attache à la mise en oeuvre du dispositif de validation paritaire des qualifications fixé par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, notamment par l'avenant du 2 juillet 1992, sur les problèmes généraux de l'emploi, afin d'une part, que les entreprises de la métallurgie puissent appliquer les dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et d'autre part, que les salariés desdites entreprises puissent se voir offrir des possibilités d'évolution de carrière correspondant à leurs aspirations.

En matière de congé individuel de formation, les organisations signataires constatent que le dispositif fixé par l'accord-cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, a produit pour une large part les effets escomptés. Ses dispositions ayant cessé de plein droit d'être applicables à compter du 1er novembre 1992 en raison de la modification de la plupart des règles prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, les parties décident de maintenir en vigueur et ce, à compter du 1er novembre 1992, le dispositif fixé par l'accord-cadre du 10 mars 1983.

Les organisations signataires conviennent de confier de nouveaux moyens et missions aux commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie, aux organismes de mutualisation agréés figurant

sur la liste reproduite en annexe I au présent accord, ainsi qu'aux conseils paritaires de perfectionnement des associations de formation de la branche professionnelle, pour la mise en oeuvre de prestations de formation continue mieux adaptées aux besoins des entreprises de la métallurgie.

TITRE I
Dispositions relatives aux premières formations technologiques ou professionnelles et à l'apprentissage

Article 1

Les organisations signataires reconnaissent la nécessité que soient arrêtées des priorités en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles et de l'apprentissage. Dans cette perspective, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la branche professionnelle de promouvoir et de développer les réalisations d'apprentissage tout en s'attachant, dans le souci d'une meilleure articulation avec les opérations du dispositif public d'éducation, à la définition des conditions suivant lesquelles sont mises en oeuvre, dans la branche professionnelle, les périodes de formation en entreprise prévues par la réglementation, de renforcer les actions d'information sur les métiers et les évolutions des techniques en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation, ainsi que de mettre en place des procédures adaptées pour favoriser l'accueil et le suivi en stage des élèves, des étudiants et du personnel enseignant et du personnel d'orientation.

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser.

Article 2

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les pouvoirs publics nationaux et régionaux et, afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs pluriannuels de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance, coordonnés avec les autres voies de formation et d'enseignement professionnels, entre les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, l'État et la région, tenant compte notamment des priorités définies à l'article 1er du présent accord, ainsi que des perspectives économiques et des changements affectant les équipements et le mode d'organisation des entreprises de la région.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie sont consultées préalablement à la signature des contrats d'objectifs. Elles sont en outre tenues informées de leur exécution.

Un bilan annuel des contrats d'objectifs conclus en application du présent accord est présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article 3

Les contrats d'objectifs déterminent notamment les types de diplômes et les niveaux de qualification à privilégier dans le cadre de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sur la classification, leurs modalités de mise en oeuvre, la localisation souhaitable des formations, les moyens qu'entendent dégager les signataires des contrats d'objectifs pour leur exécution, les modalités d'information des jeunes, des familles et des enseignants sur les métiers de l'industrie, les conditions de formation du personnel enseignant dans les structures relevant de la responsabilité des signataires des contrats d'objectifs, les modalités de suivi et la durée desdits contrats.

Elles prennent en compte les conclusions des travaux menés, dans la branche professionnelle, en matière d'études prévisionnelles, en application des conventions ou contrats passés avec les pouvoirs publics.

Article 4

Les organisations signataires estiment que les comités d'entreprise doivent favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 432-2 et suivants du code du travail. Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.

Article 5

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

Article 6

(Résultant de l'accord national du 15 mars 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002 et modifié par accord du 25 février 2003 étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003)
Le temps passé par un apprenti dans un centre de formation d'apprentis de l'industrie, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 117 bis-5 du Code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du centre de formation d'apprentis de l'industrie.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du C.F.A. (ordinateurs, machines, cours de soutien, …), de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en C.F.A. est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre se situant au moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation fixée en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967.

Article 7

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

Article 8

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis d'entreprises, ainsi que dans ceux des centres de formation d'apprentis de l'industrie. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévu comme devant siéger dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

— par le comité d'entreprise ou sa commission de formation, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis (C.F.A.) d'entreprise ;

— par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis de l'industrie géré par des organisations patronales ou par des associations créés sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil de paritaire perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examineront les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 9

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement visé à l'article 8 du présent accord :

— le règlement intérieur du centre ;

— les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections ;

— l'organisation et le déroulement de la formation ;

— les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;

— le contenu des conventions passées en application de l'article L. 116-1-1 du code du travail ;

— les actions réalisées en matière d'information sur les métiers ainsi que les évolutions des techniques en faveur des jeunes, des familles et du personnel enseignant et du personnel d'orientation.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

— les référentiels des formations et des diplômes ;

— les résultats aux examens ;

— les décisions de retraits d'agrément ;

— les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 10 du présent accord.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

— les conditions générales d'admission des apprentis ;

— les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs.

Il suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux

pouvoirs publics ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l’article 5 du présent accord.

Article 10

Les organisations signataires soulignent l’intérêt qui s’attache à l’élaboration et à la mise en oeuvre de programmes et d’actions de formation technique et pédagogique des maîtres d’apprentissage des entreprises de la métallurgie, par les centres de formation d’apprentis de l’industrie figurant sur la liste reproduite en annexe II , au présent accord.

Un bilan des opérations effectuées par ces derniers est présenté chaque année aux commissions paritaires territoriales de l’emploi de la métallurgie.

Article 11

Les organisations signataires affirment la nécessité que les centres de formation d’apprentis de l’industrie entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d’apprentissage des entreprises de la métallurgie. Elles les incitent à développer ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d’information, etc. Elles considèrent que ces actions de coopération s’inscrivent dans une politique générale d’amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des centres de formation d’apprentis de l’industrie figurant sur la liste reproduite en annexe II au présent accord.

TITRE II
Contrats d’insertion en alternance

Article 12

Les organisations signataires rappellent que le dispositif des contrats d’insertion en alternance a pour objet de permettre aux jeunes âgées de moins de vingt-six ans et libérés de l’obligation scolaire de compléter leur formation initiale sans que cela constitue une étape obligatoire dans l’accès à l’emploi.

Les difficultés que continuent de rencontrer les jeunes pour s’insérer dans les structures d’emploi conduisent les organisations signataires à s’attacher, à la fois au développement de l’apprentissage et au développement des contrats d’insertion en alternance et à renouveler leur engagement d’amplifier les actions déjà réalisées dans la métallurgie, pour donner une plus grande efficacité au titre II de l’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article 13

Les organisations signataires estiment que le développement des contrats d’insertion en alternance doit être principalement réalisé, dans la profession, dans le cadre du contrat d’orientation et du contrat de qualification, conformément aux articles suivants.

Article 14 à 20

(Supprimés par l’accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

TITRE III

Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Article 21

Les organisations signataires confirment la définition des domaines prioritaires énoncée par l'article 1 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Elles continuent de considérer qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

— techniques nouvelles, notamment : matériaux nouveaux, traitement de l'information, automatismes, méthodes de maintenance ;
— culture technique, scientifique et générale de base ;
— qualité ;
— commerce et, notamment, commerce international ;
— sécurité ;
— communication ;
— connaissance de l'entreprise et de son environnement.

Les organisations signataires rappellent que la définition des domaines prioritaires de formation dans la profession a été élargie par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi, aux spécialités suivantes : automatisation, maintenance, productique et gestion de production, bureautique, télématique et études, conception.

Elles s'attacheront, en outre, à la mise en oeuvre d'actions de formation, de prévention et d'adaptation en fonction des évolutions de l'emploi.

Les organisations signataires insistent sur la notion de continuité de la formation professionnelle dont l'objectif doit être le maintien de la compétence professionnelle.

Elles soulignent le rôle actif qui incombe à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie d'examiner, de façon régulière, la définition de ces orientations prioritaires et de formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, en s'appuyant notamment sur les propositions des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

Article 22

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

Article 23

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les organisations signataires incitent les entreprises de la métallurgie à mettre en oeuvre des programmes pluriannuels de formation dans un objectif de développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, favorisant le déroulement des carrières. Ces programmes, qui définissent les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre sont établis suivant les objectifs et priorités définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ils prennent également en compte les conclusions des travaux menés par la branche professionnelle, en matière d'études prévisionnelles, en application des conventions ou contrats passés avec les Pouvoirs publics.

De façon générale, les organisations signataires considèrent que doivent être soutenues les politiques des entreprises visant à permettre une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à

satisfaire et les formations dispensées, notamment par le recours à des outils de prospective des emplois et des compétences, ainsi qu'au bilan de compétences. Dans le cas de nouvelles organisations du travail, elles rappellent l'importance qu'elles attachent à ce que soient mises en place les conditions nécessaires à un déroulement efficace de la formation professionnelle.

Article 24

Les organisations signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie telles qu'elles sont définies par les articles 1 et 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi.

Elles considèrent que les activités qui leur sont confiées par le titre III du présent accord doivent contribuer à la mise en cohérence des politiques initiées et organisées en matière de formation professionnelle continue.

Article 25

Les organisations signataires témoignent de leur attachement aux institutions que sont les commissions de la formation des comités d'entreprise.

Afin de lui permettre de contribuer, en application des articles 40-6 à 40-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation reçoit, au moins trois semaines avant la première réunion du comité, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

À cette occasion, la direction de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de façon que le projet de plan de formation, présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année, puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

La commission de formation est, en outre, chargée de procéder aux études propres à favoriser l'expression des besoins de formation des salariés et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier avec leur encadrement.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord qui concernent l'entreprise sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

Article 26

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

Article 27

Les organisations signataires estiment que les actions définies au titre I du présent accord en vue de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes nécessitent que soit initiée une réflexion permettant d'obtenir un meilleur fonctionnement du congé d'enseignement visé aux articles 60-4 à 60-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et à l'article L. 931-28 du code du travail.

Les organisations signataires constatent que cette réflexion peut être élargie à une analyse des modalités suivant lesquelles le personnel des entreprises de la métallurgie et, en particulier, le

personnel d'encadrement de ces entreprises peut apporter son concours au déroulement des activités ayant pour objet la connaissance des métiers et des évolutions des techniques, organisées par la branche professionnelle.

Article 28

(Supprimé par l'accord national du 8 novembre 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995)

TITRE IV
Dispositions diverses

Article 29

Un bilan des modalités d'application de l'avenant du 2 juillet 1992 à l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, est présenté, chaque année, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Dans les douze mois à compter de la signature de l'avenant du 2 juillet 1992, un bilan des modalités d'application de cet avenant, distinguant la situation du personnel enseignant ainsi que celle du personnel formateur dans les disciplines de l'enseignement général, est présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article 30

Le présent accord national est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, de l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et de l'article 40-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article 31

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 venait à être modifié ou abrogé, les dispositions des articles 5, 7 et 20 du présent accord cesseraient de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre(voir l'accord du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle).

Article 32

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 33

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I

Liste des organismes de mutualisation agréés de la profession, établie en application de l'article 5 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle

Alsace

ASFO Bas-Rhin (Association de formation professionnelle du Bas-Rhin).

1, quai Jacques-Sturm, B.P. 105/R 3, 67003 Strasbourg Cedex, tél. : 88-35-40-63.

AFIMEEC (Association de formation des industries mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Haut-Rhin).

8, rue de la Bourse, B.P. 1309, 68056 Mulhouse Cedex, tél. : 89-36-63-66.

Aquitaine

ASFO 24 (Association pour la formation professionnelle continue de la Dordogne).

25-27, rue Wilson, 24000 Périgueux, tél. : 53-53-14-83.

AFIM 33 (Association pour la formation de l'industrie des métaux de Bordeaux et de la Gironde).

Maison de la métallurgie, 40, avenue Maryse-Bastié, B.P. 75, 33523 Bruges Cedex, tél. : 56-57-44-44.

ASFO 47 (Association interprofessionnelle pour l'éducation permanente dans le Lot-et-Garonne).

12 A, rue Diderot, 47000 Agen, tél. : 53-47-24-00.

ASFO Bayonne - Pays Basque (Association pour la formation et le perfectionnement dans la région de Bayonne et du Pays Basque).

23, rue Sainte-Ursule, 64100 Bayonne, tél. : 59-55-45-02.

ASFO BSB (Association pour la formation et le perfectionnement professionnel dans le Béarn, la Soule et la Bigorre).

17, avenue Léon-Blum, zone Indusnor, 64000 Pau, tél. : 59-02-68-92.

Auvergne

AS FO PE MA (Association de formation et de perfectionnement des métiers de l'Allier).

62, rue Henri-Barbusse, B.P. 17, 03630 Desertines, tél. : 70-28-23-12.

ASFO 63 (Association de formation interprofessionnelle du Puy-de-Dôme).

14, rue des Acilloux, B.P. 90, 63803 Cournon Cedex, tél. : 73-69-41-11.

ASFO Thiers (Association pour la formation professionnelle continue et le perfectionnement dans l'arrondissement de Thiers).

place de l'Europe, B.P. 105, 63308 Thiers Cedex, tél. : 73-51-04-03.

Bourgogne

AIFC (Association interprofessionnelle pour la formation continue de La Côte-d'Or).

9, rue Edmond-Voisinet, B.P. 176, 21005 Dijon, tél. : 80-52-41-35.

ANIFOP (Association nivernaise de formation professionnelle permanente).

15 bis, rue du Docteur-Léveillé, 58000 Nevers, tél. : 86-57-23-36.

AESTE (Association pour l'enseignement scientifique, technique et économique).

75, Grande-Rue-Saint-Cosme, B.P. 7, 71102 Chalon-sur-Saône Cedex, tél. : 85-48-48-48.

AFPI (Association pour la formation permanente icaunaise).

6, route de Monéteau, B.P. 303, 89005 Auxerre Cedex, tél. : 86-46-06-06.

Bretagne

ASFO d'Armor (Association pour la formation permanente et le perfectionnement professionnel).

1, rue de la Prunelle, B.P. 30, 22190 Plérin, tél. : 96-74-67-91.

ASFO du Finistère (antenne métaux).

B.P. 216, 29804 Brest Cedex 9, tél. : 18-02-54-79.

Centre

AFPIM (Association pour la formation professionnelle, innovation et management).

5, rue Vlaminck, B.P. 22, 28001 Chartres Cedex, tél. : 37-28-79-51.

CIFOP (Centre interprofessionnel de formation permanente).

15, place La Fayette, B.P. 225, 36004 Châteauroux, tél. : 54-29-42-21.

20, rue des 2- Ponts, 18230 Saint-Doulchard, tél. : 48-70-10-81.

IFCIL (Institut de formation continue d'Indre-et-Loire).

1, rue Schiller, B.P. 537, 37005 Tours Cedex, tél. : 47-28-46-00.

ASFOC (Association pour la formation continue).

1, rue Michel-Begon, 41018 Blois Cedex, tél. : 54-43-12-12.

AFCP (Association de formation pour la compétence professionnelle).

10 bis, boulevard Rocheplatte, B.P. 1735, 45007 Orléans Cedex, tél. : 38-62-36-41.

Champagne-Ardenne

Entreprendre formation.

1, rue Boucher-de-Perthes, B.P. 301, 08104 Charleville- Mézière Cedex, tél. : 24-33-18-70.

ASFO 10 (Association de formation professionnelle de l'Aube).

41, rue Gornet-Boivin, B.P. 115, 10104 Romilly-sur-Seine Cedex, tél. : 25-24-86-85.

CHAMPFOR (Association Champagne formation).

19, rue Clément-Ader, pôle technologique M.- Farman, 51100 Reims, tél. : 26-84-37-37.

AFPI Haute-Marne.

B.P. n° 171, 55, rue du Président-Carnot, 52104 Saint-Dizier Cedex, tél. : 25-05-28-40.

Franche-Comté

ADFP (Association pour le développement de la formation professionnelle et de la promotion sociale dans les industries).

11 bis, rue Nicolas-Bruand, 25043 Besançon Cedex, tél. : 81-88-51-55.

ADFP (Association pour le développement de la formation professionnelle de Belfort-Montbéliard-Haute-Saône).

1, avenue Foch, B.P. 351, 90006 Belfort Cedex, tél. : 84-28-40-88.

CIPES.

Château Sahler, 25400 Exincourt, tél. : 81-32-67-32.

Ile-de-France

IFERP (Institut de formation pour les entreprises de la région parisienne).

Berkeley-Building, 19-29, rue du Capitaine-Guynemer, 92400 Courbevoie Cedex 19, 92081 Paris-La Défense, tél. : 47-17-29-29.

Languedoc-Roussillon

ASFO Métaux du Languedoc-Roussillon.

Mas Saint-Albert, route de Palavas, 34970 Lattès, tél. : 67-64-54-00.

Limousin

A.F.P.I.M.A.C. - ASFO 19 (Association pour la formation et le perfectionnement dans les industries métallurgiques et autres de la Corrèze ou de tout autre département intéressé).

Immeuble consulaire, 10, avenue du Maréchal-Leclerc, B.P. 112, 19100 Brive-La-Gaillarde, tél. : 55-74-03-52.

ASFO Limousin.

7 bis, rue du Général-Cerez, 87000 Limoges, tél. : 55-77-32-94.

Lorraine

GERAPE - ASFO (Association interprofessionnelle de formation).

13, rue Blaise-Pascal, parc d'activités Saint-Jacques, 54320 Maxéville, tél. : 83-95-35-10.

AMIFOP (Association meusienne interprofessionnelle de formation et de promotion).

8, parc Bradfer, 55000 Bar-le-Duc, tél. : 29-79-36-55.

ASFIM (Association de formation interprofessionnelle de la Moselle).

50, place Mazelle, 57000 Metz, tél. : 87-74-40-30, 87-74-52-73.

Midi-Pyrénées

ASFO Midi-Pyrénées (Association pour la formation et le perfectionnement professionnels dans la région Midi-Pyrénées).

35, boulevard des Recollets, 31400 Toulouse, tél. : 62-25-50-00.

ASFO BSB (Association pour la formation et le perfectionnement professionnel dans Le Béarn, La Soule et La Bigorre, centre de formation de Tarbes).

zone industrielle Bastillac Sud, 65000 Tarbes, tél. : 62-51-13-51.

Nord - Pas-de-Calais

A.F.P.M.D.

20, rue Dupouy, B.P. 6329, 59379 Dunkerque Cedex, tél. : 28-66-81-28.

A.I.F.P. (Association interprofessionnelle pour la formation et le perfectionnement professionnels).

Maison des professions, 40, rue Eugène-Jacquet, B.P. 15, 59701 Marc-en-Baroeul Cedex, tél. : 20-99-45-00.

ASFO Hainaut-Cambrésis (Association pour la formation professionnelle continue dans l'industrie du Hainaut-Cambrésis).

65 bis, rue Henri-Barbusse, 59880 Saint-Saulve, tél. : 27-46-57-73.

A.F.P.A.D. (Association pour la formation permanente de l'Artois et du Douaisis).

21, boulevard Vauban, B.P. 685, 62030 Arras Cedex, tél. : 21-71-04-05.

A.C.M. (Ateliers collectifs de la métallurgie).

44, rue Roger-Salengro, B.P. 38, 59260 Hellemmes, tél. : 20-56-66-51.

ASSIFO (Association interprofessionnelle pour la formation continue dans le littoral Nord-Pas-de-Calais).

10, rue des Fleurs, B.P. 123, 62103 Calais Cedex, tél. : 21-36-28-28.

Basse-Normandie

ARFOP (Association régionale de formation professionnelle).

57, rue Victor-Lépine, 14300 Caen, tél. : 31-82-36-07.

AIFCO (Association interprofessionnelle pour la formation continue dans l'Orne).

12, place du Palais, B.P. 42, 61002 Alençon Cedex, tél. : 33-82-82-82.

Haute-Normandie

C.F.P.E. (Centre de formation pour les entreprises).

30, rue Jacquard, Z.I. n° 2, B.P. 3532, 27035 Évreux Cedex, tél. : 32-28-35-13.

A.F.P.I.M. (Association pour la formation professionnelle permanente dans les industries des métaux de l'arrondissement du Havre).

16, rue Dupleix, B.P. 1353, 76065 Le Havre Cedex, tél. : 32-92-50-50.

A.F.P.I.C.I.M. (Association pour la formation professionnelle dans les industries chimiques de Normandie et dans les industries métallurgiques).

149, boulevard de l'Yser, 76000 Rouen, tél. : 35-98-31-51.

Pays de la Loire

Valeurs et performance.

7 bis, quai de Versailles, 44000 Nantes Cedex 01, tél. : 40-20-00-70.

C.I.F.C.A. (Centre interentreprises de formation continue de l'Anjou).

6, rue Rabelais, 49044 Angers Cedex, tél. : 41-87-45-24.

ASFOCIM (Association pour la formation continue dans les industries de la Mayenne).

44, boulevard des Loges, 53940 Saint-Berthevin, tél. : 43-69-03-33.

A.F.P. (Association pour la formation du personnel).

47, avenue Olivier-Messiaen (anciennement route de Laval), B.P. 282, 72006 Le Mans Cedex, tél. : 43-24-84-14.

Picardie

A.F.I.D.A. (Association de formation interprofessionnelle de l'Aisne et des départements limitrophes).

Rue de la Chaussée-Romaine, Z.A.C. La Vallée, 02100 Saint-Quentin, tél. : 23-64-13-33.

SIFOR Oise (Service interprofessionnel de formation de l'Oise).

rue de Gascogne, 60000 Beauvais, tél. : 44-05-63-03.

AFORP Oise ASFO (Association de formation interprofessionnelle de l'Oise).

1, rue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis, tél. : 44-53-42-00.

AFISOM (Association pour la formation du personnel des industries de la Somme).

Zone industrielle Nord, B.P. 024, rue de Poulainville, 80081 Amiens Cedex 2, tél. : 22-54-64-00.

Poitou-Charentes

A.F.C.A., zone industrielle n° 3, 16340 L'Isle-d'Espagnac, tél. : 45-69-17-00.

ASFO 17 (Association interprofessionnelle pour la formation professionnelle continue en Charente-Maritime).

Siège social, 8, rue Admyrauld, 17024 La Rochelle Cedex, tél. : 46-41-75-64.

ASFO 86 (ASFO Mutualisation) (Association consulaire et interprofessionnelle de formation continue de la Vienne).

Maison de la formation, Z.I. de la République, B.P. 495, 86012 Poitiers Cedex, tél. : 49-88-78-61.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

ASFEM Méditerranée, tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13006 Marseille, tél. : 91-80-91-48.

ASFO Vaucluse, Agroparc, 60, chemin de Fontanille, B.P. 145, 84147 Montfavet Cedex, tél. : 90-23-71-00.

Rhône-Alpes

A.F.P.M. de l'Ain (Association pour la formation et la promotion des métiers de l'Ain).

1, allée des Tyrandes, B.P. 2, 01960 Péronnas, tél. : 71-21-13-30.

G.E.D.A.F. (Groupement des entreprises Drôme-Ardèche pour la formation).

60, rue de Laffemas, 26006 Valence Cedex, tél. : 75-56-05-65.

A.F.P.I. - ASFO 38 (Association pour la formation et la promotion dans l'industrie).

2, chemin du Vieux-Chêne, B.P. 79, 38242 Meylan Cedex, tél. : 76-41-49-49.

Institut des entreprises formation (IDE), 6, rue Marengo, 42300 Roanne, tél. : 77-67-38-44/77-72-45-77.

GIFCOM (Groupement interentreprises pour la formation continue dans la métallurgie).

41, avenue Condorcet, 69611 Villeurbanne Cedex, tél. : 72-43-66-00.

ASP (Association pour le développement de l'éducation permanente).

28, rue du Buisson-Rond, Barberaz, 73000 Chambéry, tél. : 79-33-22-81.

ETUDOC (Centre d'études, de documentation et de formation).

parc des Glaisins, B.P. 243, 74942 Annecy-le-Vieux Cedex, tél. : 50-64-03-75.

Compétence France entière

FOPERFIC, 2, rue de Bassano, 75783 Paris Cedex 16, tél. : 47-23-55-50.

FORMECA (Association de formation pour le développement des technologies nouvelles dans les industries mécaniques et transformation des métaux).

39-41, rue Louis-Blanc, 92400 Courbevoie, tél. : 45-63-02-00.

Fonds d'assurance formation des salariés de la métallurgie des Ardennes.

101, cours Aristide-Briand, 08102 Charleville-Mézières, tél. : 24-59-48-49.

Annexe II

Liste des C.F.A.I. établie en application de l'article 5 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle

Alsace

AFIMEEC - CFAI, 8, rue de la Bourse, B.P. 1309, 68056 Mulhouse Cedex, tél. : 89-36-63-66.

Aquitaine

ADAIAQ - CFAI, 40, avenue Maryse-Bastié, B.P. 75, 33523 Bruges Cedex, tél. : 56-57-44-50.

CFAI Adour, ASFO BSB, 17, avenue Léon-Blum, 64000 Pau, tél. : 59-84-56-90.

Auvergne

FORMETA/CEFARAM, 62, rue Henri-Barbusse, B.P. 17, 03630 Désertines, tél. : 70-28-23-12.

Bourgogne

CEPIA, 1, rue Legouz-Gerland, 21000 Dijon, tél. : 80-67-11-67.

AFORA/DEP, 75, Grande-Rue-Saint-Cosme, B.P. 7, 71104 Chalon-sur-Saône Cedex, tél. : 85-48-48-48.

AFPI - CFAI, 6, route de Moneteau, B.P. 303, 89005 Auxerre Cedex, tél. : 86-46-06-06.

Bretagne

GIMREB Formation, 18, rue Parmentier, B.P. 422, 22004 Saint-Brieuc Cedex 1, tél. : 96-61-68-99.

Centre

CEFAMREC/PROMETA, 10 bis, avenue de Verdun, 41000 Blois, tél. : 37-45-26-29.

Champagne-Ardenne

CFAI Champagne-Ardenne, 9, avenue Leclerc, 08000 Charleville-Mézières, tél. : 24-56-42-87.

CFAI Champagne-Ardenne, 1 bis, rue Voltaire, B.P. 4039, 10014 Troyes, tél. : 25-73-70-79.

CFAI Champagne-Ardenne, 5, boulevard Foch, B.P. 2732, 51058 Reims Cedex, tél. : 26-40-33-40.

CFAI Champagne-Ardenne, résidence Gigny Val-d'Ornel, bloc B, B.P. 86, 52103 Saint-Dizier Cedex, tél. : 25-56-52-33.

Franche-Comté

AFAI, 11 bis, rue Nicolas-Bruand, 25043 Besançon Cedex, tél. : 81-88-65-44.

CFAI - ADFP Nord-Franche-Comté, 1, avenue Foch, B.P. 351, 90003 Belfort Cedex.

Ile-de-France

AFORP, 79, rue de Buzenval, 75020 Paris, tél. : 43-70-63-60.

Association pour la formation au génie logiciel AFLI (Centre de formation d'apprentis ETGL).

67, rue Charles-de-Gaulle, 78350 Jouy-en-Josas, tél. : 30-84-64-55.

CEFIPA (Centre de formation d'ingénieurs par l'apprentissage). 9, rue d'Arcueil, 94250 Gentilly, tél. : 46-64-35-51.

Ingénieurs 2000, 19, Le Parvis, immeuble Elysée La Défense, 92072 Paris-La Défense Cedex 34, tél. : 47-67-81-69.

MECAGIM, 79, rue de Buzenval, 75020 Paris, tél. : 43-70-63-60.

Limousin

AFIC - CFAI (Association pour la formation dans les industries de la Corrèze).

10, avenue du Maréchal-Leclerc, immeuble Consulaire, 6e étage, 19100 Brive-la-Gaillarde.

CFA près le lycée Turgot, 6, rue Paul-Derignac, 87031 Limoges Cedex, tél. : 55-32-41-05.

Lorraine

API (Association pour l'apprentissage industriel). 2, rue Girardet, B.P. 433, 54001 Nancy Cedex, tél. : 83-35-51-32.

ETPBL/CEFASIM, 16, quai Richepance, B.P. 188, 57005 Metz Cedex 01, tél. : 87-39-43-28.

Midi-Pyrénées

CFAI de la métallurgie de Midi-Pyrénées, 35, boulevard des Récollets, 31400 Toulouse, tél. : 61-40-14-20.

CFAI Adour, ASFO BSB, 17, avenue Léon-Blum, 64000 Pau, tél. : 59-84-56-90.

Nord-Pas-de-Calais

ACM (Ateliers collectifs de la métallurgie). 44, rue Roger-Salengro, BP. 38, 59260 Hellemmes, tél. : 20-56-66-51.

AIFP - CFAI, 40, rue Eugène-Jacquet, 59701 Marcq-en-Baroeul, tél. : 20-70-75-85.

Basse-Normandie

CFAI des industries métallurgiques, sidérurgiques du Calvados et de la Manche, route de Giberville, 14460 Colombelles, tél. : 31-34-51-90 - 31-70-36-21.

CFAI de la métallurgie de l'Orne, 40, rue du Puits-au-Verrier, B.P. 29, 61001 Alençon Cedex, tél. : 33-31-27-56.

Haute-Normandie

CFAI de l'ADAMIC, rue Henri-Becquerel, Z.I. n° 2, extension de la Madeleine, 27000 Evreux, tél. : 32-28-37-65.

AFPIM - CFAI, 16, rue Dupleix, 76600 Le Havre, tél. : 32-92-50-50.

CFAI de la métallurgie, 149, boulevard de l'Yser, 76000 Rouen, tél. : 35-98-31-51.

Pays de la Loire

CFAI - AFP, 47, rue Olivier-Messiaen, B.P. 282, 72006 Le Mans Cedex, tél. : 43-24-84-14.

Valeurs et performances CFAI, 37 bis, quai de Versailles, B.P. 459, 44000 Nantes Cedex, tél. : 40-20-00-70.

Picardie

AFIDA - CFAI, rue de la Chaussée-Romaine, Z.A.C. La Vallée, 02100 Saint-Quentin, tél. : 23-06-28-88.

SIFOR Oise - CFAI, rue de Gascogne, 60000 Beauvais, tél. : 44-02-06-83.

AFORP Oise - CFAI, 32, rue Victor-Hugo, B.P. 361, 60312 Créteil Cedex, tél. : 44-55-34-61.

AFISOM - CFAI, Z.I. Nord, B.P. 024, rue de Poulainville, 80081 Amiens Cedex 02, tél. : 22-54-64-00.

Poitou-Charentes

CFA - CIFOP, section métallurgie, 16340 L'Isle-d'Espagnac, tél. : 45-68-90-50.

CFAI - CIPECMA, avenue du Général-de-Gaulle, 17340 Châtelaillon-Plage, tél. : 46-56-23-11.

CFAI - ASFO 86 - FORMAVENIR, maison de la formation, Z.I. de la République, B.P. 495, 86012 Poitiers Cedex, tél. : 49-88-78-61.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

AAIM (Association pour l'apprentissage industriel dans la métallurgie), tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13298 Marseille Cedex 06, tél. : 91-79-91-48.

ISFOA (Institut supérieur de formation par l'alternance), 60, chemin de Fontanille, B.P. 145, 84147 Montfavet Cedex, tél. : 90-23-71-00.

Rhône-Alpes

CFAI - AFPMA, 1, allée des Tyrandes, B.P. 2, 01960 Péronnas, tél. : 74-21-13-30.

CFAI de l'AFPI, 2, chemin du Vieux-Chêne, B.P. 79, 38242 Meylan Cedex, tél. : 76-41-49-49.

CFAI de l'AFIL, 5 bis, boulevard Karl-Marx, 42031 Saint-Étienne Cedex, tél. : 77-25-35-35.

AFPM, 10, boulevard Edmond-Michelet, B.P. 8051, 69351 Lyon Cedex 08, tél. : 78-77-05-00.

CFAI de l'ERIER, ASIFPP, B.P. 828, 73008 Chambéry Cedex, tél. : 79-25-11-19.

CFAI ETUDOC, parc des Glaisins, B.P. 984, 74942 Annecy-Levieux Cedex, tél. : 50-64-03-75.

CNFA de la Fonderie, 2, rue de Bassano, 75783 Paris Cedex 16, tél. : 47-23-55-50.

OPCAIM

OPCA des industries de la métallurgie

(Agréé par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995 au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985)

(Voir le Titre III de l'accord national du 8 novembre 1994)

Accord national du 8 novembre 1994

(Étendu par arrêté du 4 octobre 1995, JO 13 octobre 1995, modifié par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996 et complété par accord national du 31 octobre 1995, étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996 et par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000 et par accord du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

TITRE I

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

Article 1

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Les organisations signataires considèrent que l'objet premier du contrat d'orientation est de favoriser l'accès des jeunes concernés, aux emplois industriels ainsi qu'aux dispositifs d'apprentissage et de contrat de qualification, en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise, par la découverte des métiers de l'industrie et par l'élaboration d'un projet professionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée d'une part, dans le respect des règles légales et conventionnelles, de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes âgés de vingt-et-un ans au plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV, ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de vingt six ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et d'autre part, suivant un cahier des charges qu'elle aura établi, de dresser la liste des organismes de formation qui réaliseront les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie des contrats d'orientation.

Les organisations signataires recommandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, de porter toute son attention, pour l'établissement du cahier des charges visé à l'alinéa 2 du présent article, à la définition des actions d'orientation professionnelle active et, en particulier, à celles des modules de préformation générale et, des modules de formation professionnelle lesquels auront pour principale finalité de familiariser les jeunes concernés aux principaux métiers de l'industrie en faisant appel à des pédagogies adaptées (applications concrètes, présentation des pièces et outils, alternance de cours et d'ateliers, ...).

Les organisations signataires recommandent également à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie de veiller, dans la définition du cahier des charges visé à l'alinéa 2 du présent article, aux conditions dans lesquelles les organismes de formation envisagent de mettre en place, en liaison avec les entreprises concernées, des actions d'orientation professionnelle active et approfondie permettant l'élaboration par les jeunes concernés d'un projet professionnel. Elles rappellent à cet égard que des bilans de compétences peuvent être, avec le consentement de l'intéressé, réalisés par un organisme externe à l'entreprise.

À la fin du contrat d'orientation, dans le cas où le jeune ne reste pas dans l'entreprise, l'employeur, en liaison avec le tuteur, doit remettre au jeune une attestation écrite précisant les compétences et les

aptitudes acquises. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

Article 2

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

L'objet du contrat de qualification, dans les entreprises de la métallurgie, est l'acquisition d'une qualification professionnelle définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant les dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi ou d'un titre défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique.

Le contrat de qualification, dans les entreprises de la métallurgie, peut également avoir pour finalité l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement technologique défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique sous réserve que ce diplôme figure sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Pour l'établissement de cette liste, les organisations signataires recommandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie de tenir compte de la nature et du niveau des diplômes préparés, par la voie de l'apprentissage, dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises par le jeune est remise par l'employeur. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

Pour la préparation directe aux épreuves prévues par le contrat de qualification, le jeune participe dans la limite de cinq jours ouvrables, à des actions de formation ou à des enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation avec lequel l'entreprise concernée a conclu la convention de formation.

Article 3

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats d'insertion en alternance, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs dans la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats d'insertion en alternance, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinée, notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relative à cette fonction.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes y compris les relations avec les organismes de formation.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces préparations ou formations.

Article 4

(Complété par accord national du 31 octobre 1995, étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)
À compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues, de verser une part (*) de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord et, dont l'affectation et le montant sont fixés par accord collectif.

(*) L'accord national du 31 octobre 1995 étendu fixe le montant de cette part à 35 pour 100.

Article 5

À compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant moins de dix salariés sont tenues de verser la contribution de 0,1% relative aux formations en alternance au payement de laquelle elles sont tenues, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord.

Article 6

Dans le mois qui suit la réception des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord adresse à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, un état des sommes qu'il a collectées au titre des articles 4 et 5 du présent accord ainsi que du montant des prises en charge qu'il a décidées, en application de l'article 20 du présent accord, au titre des contrats d'insertion en alternance.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle le transfert des fonds visé à l'alinéa 4 du présent article intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis sont dressés par chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Le bilan de l'activité du centre de formation d'apprentis de l'industrie ainsi que le budget prévisionnel sont présentés, pour avis, préalablement à sa transmission à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, au conseil paritaire de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de l'industrie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée d'élaborer à l'intention de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, au plus tard le 1er juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le montant des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord, à transférer à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis.

Le transfert de tout ou partie des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord doit être réalisé avant le 1er juillet de chaque année, de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Ne peuvent bénéficier du transfert visé à l'alinéa ci-dessus que les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 8 de l'accord national du 31 mars 1993, relatif à la formation professionnelle et dont lesdits conseils comprennent, pour chacun des collèges et pour moitié, des représentants de la métallurgie.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités d'exécution, au plan territorial, de la recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent article est présenté, chaque année, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie reçoit de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, un état de leurs effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compter par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie lors de l'établissement de la recommandation visée à l'alinéa 3 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée d'actualiser la liste établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut

être opérée à partir des propositions recueillies par les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

Article 7

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée de définir les cas dans lesquels la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut, dans le cas, en principe, d'un contrat de travail à durée indéterminée, excéder 200 heures.

À l'issue de la période de formation, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée en liaison avec le tuteur et l'organisme de formation. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite de l'employeur remise au jeune. Elle reste sa propriété exclusive.

Article 8

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national

du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Les organisations signataires soulignent à nouveau le rôle essentiel des commissions paritaires territoriales de l'emploi dans la mise en oeuvre du dispositif des contrats d'insertion en alternance ; leur mission consiste notamment à rechercher et à préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles, les préparations aux titres, ainsi que les diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être mis en oeuvre dans le cadre du contrat de qualification.

Les organisations signataires rappellent que les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie sont chargées d'établir, au cours des réunions prévues par l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi, un bilan des contrats conclus dans les entreprises de leur ressort et de les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Elles ont également pour mission de veiller à ce que soient mis en oeuvre, compte tenu de la situation régionale et locale de l'emploi et en prenant en considération, d'une part, les possibilités des entreprises et, d'autre part, les caractéristiques des jeunes recherchant un emploi, les trois contrats d'insertion en alternance (contrat d'orientation, contrat de qualification, contrat d'adaptation).

Elles sont par ailleurs tenues de transmettre obligatoirement ces orientations à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités de mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance.

Article 9

Pour le financement des contrats d'insertion en alternance conclus par les entreprises de la métallurgie et compte tenu des dispositions de l'article 4 du présent accord, les fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4% de la participation au développement de la formation professionnelle continue au payement de laquelle les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues, devront être utilisés selon l'une ou l'autre des deux modalités suivantes :

a) exonération directe de leurs dépenses sur la part restante de la fraction de 0,4% pour les entreprises ayant accueilli des jeunes en contrat d'insertion en alternance en application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi que du présent accord, à hauteur des montants forfaitaires prévus pour chacun des contrats, et sous réserve du respect de la consultation des représentants du personnel prévue par la réglementation. La conclusion du présent accord dispense les entreprises recourant à ce mode d'exonération du dépôt du projet d'accueil et d'insertion prévu par l'article 30 de la loi de finances pour 1985 pour les entreprises ne relevant pas d'un accord. Les entreprises dont la part restante de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue ainsi utilisés seraient insuffisants pour couvrir la totalité de leurs dépenses pourront, comme il est prévu ci-après, obtenir le complément nécessaire en s'adressant à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord ; inversement, les entreprises n'ayant pas utilisé directement la totalité de la part restante de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, devront verser l'excédent non utilisé à l'organisme paritaire collecteur agréé visé l'article 18 du présent accord ;

b) versement par les entreprises des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord qui finance, à l'aide de ces fonds et à hauteur des montants forfaitaires visés au paragraphe a) ci-dessus, les contrats d'insertion en alternance conclus par les entreprises ayant choisi ce mode de financement, soit à titre principal, soit à titre complémentaire.

Article 10

Les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence et non pré-affectés sont effectués auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord.

Article 11

Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie à poursuivre l'examen des conditions dans lesquelles les qualifications peuvent être préparées dans le cadre de la formation professionnelle continue.

TITRE II

Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Article 12

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission paritaire nationale et des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie, telles qu'elles ont été définies par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi.

La commission nationale et les commissions territoriales de l'emploi seront régulièrement informées, au cours des réunions prévues par les articles 1 et 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en oeuvre aux plans national et régional pour développer des formations correspondantes.

Article 13

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national

du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Le présent article a pour objet de préciser, en application de l'article 40-12 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation est mis en oeuvre dans les entreprises de la métallurgie.

1 - Les publics éligibles au capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés classés au niveau I en application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sur la classification ;
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur, définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant les dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- les salariés, de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus.

2 - Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production.

3 - La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de cent vingt heures.

4 - Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non, dont deux années dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de quatre années.

5 - La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point 4 ci-dessus, peut être différée :

- dans les établissements de deux cents salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 p. 100 du nombre total de salariés dudit établissement ;
- dans les établissements de moins de deux cents salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 p. 100 du nombre total d'heures de travail effectuées pendant l'année.

6 - Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les actions de formation au

titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

7 - Dans les vingt-quatre mois à compter de la signature du présent accord, un examen de l'application des dispositions du présent article est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie qui pourra, à cette occasion, compléter ou actualiser la définition des publics prioritaires, visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 14

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

À compter du 1er janvier 1996, le montant de la contribution des entreprises au financement du congé individuel de formation visée à l'article 70-2 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, est égal à 0,10% des salaires payés pendant l'année de référence.

Article 15

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la

formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

À compter du 1er janvier 1996, les entreprises sont tenues d'effectuer à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10% des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du financement du capital de temps de formation.

Article 16

À compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant moins de dix salariés sont tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les fonds correspondant à la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du Travail.

Article 17

À compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus versent à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe.

TITRE III

Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

(note 15)

(15) OPCAIM agréé par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995, au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail.

Article 18

Les organisations signataires décident la création, au plan national professionnel, d'un organisme paritaire collecteur agréé, dénommé ci-après OPCA.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 19

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou

d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

(Complété par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

Les missions de l'OPCA sont de :

1. collecter :

- à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal à 0,5% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe (note 7)

(7) Cette disposition résulte de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Néanmoins, il faudra tenir compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal, dans ces départements, à 0,1% du montant des salaires payés pendant l'année de référence.

;

- les fonds correspondant à la part de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, et visée à l'article 4 du présent accord ;
- les fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe, et visée à l'article 9 du présent accord ;
- les fonds correspondant à la fraction de 0,3% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- la contribution de 0,10% due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au financement des contrats d'insertion en alternance ;
- la contribution de 0,10% due par les entreprises au titre du capital de temps de formation et visée à l'article 15 du présent accord ;
- la contribution de 0,15% due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
- les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation, et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ;
- la part due par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18 , alinéa 2, 2e et 3e tirets, de l'accord national du 28 juillet 1998 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire

collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences (note 38)

(38) Les dispositions de cet alinéa concernent la participation au développement de la formation professionnelle continue due, par les employeurs occupant 10 salariés ou plus, au titre des rémunérations versées pendant l'année 2000.

.

2. mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de cinq sections particulières : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de dix salariés, formation continue des entreprises employant dix salariés ou plus ;
3. gérer et suivre, de façon distincte, au plan comptable, les contributions visées au point 1 ci-dessus ;
4. développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.

Article 20

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

(Complété par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er avril 2000)

Le rôle du conseil d'administration paritaire de l'OPCA est de :

1. définir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur :
- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, à l'OPCA visé à l'article 18 du présent accord sont affectés aux centres de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du Travail ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrats d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrats d'insertion en alternance, en application de montants forfaitaires ;

- les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du capital de temps de formation et, les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

2. prendre en charge, financer et contrôler :

- selon les modalités fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 6 du présent accord et en application de barèmes forfaitaires, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du Travail ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;
- suivant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation. La prise en charge du coût de ces dépenses ne peut être supérieure à la moitié de ce coût lequel inclut, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement et les salaires et charges sociales légales et conventionnelles y afférents ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant dix salariés ou plus, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- dans la limite des heures de formation réalisées la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18 , alinéa 2, 2e et 3e tirets, de l'accord national du 28 juillet 1998 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.
- les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA ;
- les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration paritaire de l'OPCA ;

3. informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du Travail, sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA, au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- les entreprises et les salariés sur le capital de temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ;

4. vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article 19 du présent accord.

Article 21

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

(Modifié par avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1er mars 2000)

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les missions suivantes :

:

- la répartition et l'affectation aux personnes morales visées à l'article 22 du présent accord, des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe, à la fraction de 0,3 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage, à la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue, la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe, ainsi que la part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité

des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18 , alinéa 2, 2e et 3e tirets, de l'accord national du 28 juillet 1998 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge au titre de l'apprentissage, des contrats d'insertion en alternance, du capital de temps de formation, de la contribution de 0,15% due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue et de la contribution versée par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la formation professionnelle continue ;
- la définition des critères et de l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;
- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière pour le financement des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation ;
- l'examen trimestriel de l'activité au titre du capital de temps de formation. Les membres du conseil d'administration paritaire de l'OPCA peuvent avoir accès, à leur demande, aux dossiers présentés par les entreprises ;
- la fixation du plafond des frais de gestion et d'information des personnes morales assurant par délégation certaines des missions de l'OPCA ;
- le financement d'études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;
- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- l'approbation des documents comptables certifiés.

Article 22

(note 1)

(1) Accord national du 20 juillet 2004 étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005 (art. 36)

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en oeuvre

des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCA, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

- de collecter les fonds visés à l'article 19 du présent accord et, en particulier ceux visés à l'article 17 du présent accord sans préjudice de la conclusion de conventions permettant à ces personnes morales de collecter lesdits fonds pour le compte d'un autre organisme paritaire collecteur agréé ;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- de préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'OPCA, d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de l'OPCA.

Elles rendent compte semestriellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Article 23

Les organisations signataires invitent leurs organisations territoriales au sein d'une même région administrative à se réunir, dans le courant du premier semestre 1995, afin d'examiner les modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

Article 24

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Un bureau composé d'un Président, d'un Vice-Président, d'un Trésorier et d'un Trésorier-Adjoint est constitué, en son sein, selon les modalités fixées par les statuts de l'OPCA.

Article 25

Le directeur de l'OPCA est nommé par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, sur proposition de l'UIMM.

Article 26

La comptabilité de l'OPCA est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Article 27

La gestion de l'OPCA ne peut être confiée, directement ou indirectement, notamment dans le cadre des conventions visées à l'article 22 du présent accord, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 28

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCA et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCA.

TITRE IV

Dispositions relatives aux conseils de perfectionnement des associations de formation de la profession et des Centres d'entreprise

Article 29

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement dans les associations de formation de la profession, ainsi que dans les centres d'entreprise.

Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévu comme devant siéger dans ces mêmes instances.

Les représentants de salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- lorsqu'il s'agit d'une association de formation de la profession, par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires des associations de formation de la profession et les organisations syndicales professionnelles intéressées ;
- lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le comité d'entreprise ou sa commission de formation.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant, à celles du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par l'association ou par le centre auprès de laquelle fonctionne le conseil de perfectionnement. Lesdits associations ou centres examineront les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Sont soumis au conseil de perfectionnement :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes ;
- l'organisation et le déroulement des préparations et des formations en faveur des tuteurs.

Le conseil de perfectionnement a également à connaître l'ensemble du budget de l'association de formation de la profession ou du centre d'entreprise en ce qui concerne ses activités de formation.

Un bilan annuel relatif aux préparations à l'exercice du tutorat et aux formations spécifiques relatives à cette fonction, organisées par les associations de formation de la profession, est présenté aux commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie concernées et à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

TITRE V

Champ d'application

Article 30

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole ainsi qu'à celles des départements d'Outre-Mer.

TITRE VI
Dispositions diverses

Article 31

Un bilan de l'application du présent accord est effectué au cours d'une des réunions annuelles de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article 32

(Abrogé par accord du 15 mars 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002)

Article 33

Sont annulées les dispositions de l'accord - cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et de l'accord national du 2 février 1994 relatif à la formation professionnelle, ainsi que les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et des articles 5, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 26 et 28 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle.

Article 34

Les dispositions du présent accord entreront en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à l'exception des dispositions du titre **III** qui entreront en application dès la publication des dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en oeuvre.

Article 35

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Annexe à l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Nom du CFAI, adresse et téléphone

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
ALSACE	
AFIMEEC - CFAI	8, rue de la Bourse BP 1309 68056 MULHOUSE Cedex Tél : 89 36 63 66
AQUITAINE	
ADAIAQ - CFAI	40, avenue Maryse Bastié BP 75 33523 BRUGES Cedex Tél : 56 57 44 50
CFAI ADOUR	ASFO BSB 17, avenue Léon Blum 64000 PAU Tél : 59 84 56 90
AUVERGNE	
FORMETA/CEFARAM	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 DESERTINES Tél : 70 28 23 12
BOURGOGNE	
CEPIA	9, rue Edmond Voisenet BP 176 21005 DIJON Cedex Tél : 80 52 41 35
ANIFOP - CFAI	15 bis, rue du Docteur Léveillé 58000 NEVERS Tél. : 86 57 23 36
AFORA/DEP	75, Grande Rue Saint-Cosme BP 7 71104 CHALON-SUR-SAÔNE Cedex Tél : 85 48 48 48
AFPI - CFAI	6, route de Moneteau BP 303 89005 AUXERRE Cedex Tél : 86 46 06 06

Nom du CFAI, adresse et téléphone (suite)

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
BRETAGNE	
GIMREB FORMATION	18, rue Parmentier BP 422 22004 SAINT-BRIEUC Cedex 1 Tél : 96 61 68 99
CENTRE	
CEFAMREC/PROMETA	10 bis, avenue de Verdun 41000 BLOIS Tél : 37 45 26 29
CHAMPAGNE-ARDENNE	
CFAI CHAMPAGNE-ARDENNE	9, avenue Leclerc 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES Tél : 24 56 42 87
CFAI CHAMPAGNE-ARDENNE	1 bis, rue Voltaire BP 4039 10014 TROYES Tél : 25 73 70 79
CFAI CHAMPAGNE-ARDENNE	5, boulevard Foch BP 2732 51058 REIMS Cedex Tél : 26 40 33 40
CFAI CHAMPAGNE-ARDENNE	Résidence Gigny Val d’Ornel - Bloc B BP 86 52103 SAINT-DIZIER Cedex Tél : 25 56 52 33
FRANCHE-COMTÉ	
AFAI	11 bis, rue Nicolas Bruand 25043 BESANÇON Cedex Tél : 81 88 65 44
ADAI	19, rue du Collège 39107 DOLE Cedex Tél : 84 82 37 25
CFAI - ADFP NORD FRANCHE-COMTÉ	1, avenue Foch

	BP 351 90003 BELFORT Cedex Tél. : 84 36 71 11

Nom du CFAI, adresse et téléphone (suite)

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
ILE-DE-FRANCE	
AFORP	79, rue de Buzenval 75020 PARIS Tél : 43 70 63 60
MECAGIM	79, rue de Buzenval 75020 PARIS Tél : 43 70 63 60
ASFO JEUNES	1 A, bd Victor Hugo 77000 MELUN Tél. : 64 09 51 34
Association pour la formation au génie logiciel AFTI Centre de formation d'apprentis ETGL	67, rue Charles de Gaulle 78350 JOUY EN JOSAS Tél : 30 84 64 55
INGÉNIEURS 2000	19, le Parvis Immeuble Elysée la Défense 92072 PARIS LA DÉFENSE Cedex 34 Tél : 47 67 81 69
MECAVENIR	39/41, rue Louis Blanc 92400 COURBEVOIE Tél. : 47 17 60 91
CEFIPA (Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Apprentissage)	9, rue d'Arcueil 94250 GENTILLY Tél : 46 64 35 51
LIMOUSIN	
AFIC - CFAI (Association pour la Formation dans les Industries de la Corrèze)	10, avenue du Maréchal Leclerc Immeuble Consulaire - 6è étage 19100 BRIVE-LA-GAILLARDE
CFA près le Lycée Turgot	6, rue Paul Derignac

	87031 LIMOGES Cedex Tél. : 55 32 41 05
LORRAINE	
API (Association pour l'Apprentissage Industriel)	2, rue Girardet BP 433 54001 NANCY Cedex Tél : 83 35 51 32
ETPBL/CEFASIM	16, quai Richepance BP 188 57005 METZ Cedex 01 Tél : 87 39 43 28

Nom du CFAI, adresse et téléphone (suite)

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
MIDI-PYRÉNÉES	
CFAI de la Métallurgie de Midi-Pyrénées	35, boulevard des Récollets 31400 TOULOUSE Tél : 61 40 14 20
CFAI ADOUR	ASFO BSB 17, avenue Léon Blum 64000 PAU Tél : 59 84 56 90
NORD-PAS-DE-CALAIS	
ACM (Ateliers Collectifs de la Métallurgie)	44, rue Roger Salengro BP 38 59260 HELLEMMES Tél : 20 56 66 51
AIFP - CFAI	357, boulevard Gambetta BP 123 59332 TOURCOING Cedex Tél. : 20 76 27 62
BASSE-NORMANDIE	

CFAI des Industries métallurgiques, sidérurgiques du Calvados et de la Manche	Route de Giberville 14460 COLOMBELLES Tél : 31 34 51 90 31 70 36 21
CFAI de la Métallurgie de l'Orne	40, rue du Puits au Verrier BP 29 61001 ALENÇON Cedex Tél : 33 31 27 56
HAUTE-NORMANDIE	
CFAI de l'ADAMIC	Rue Henri Becquerel ZI n° 2 Extension de la Madeleine 27000 ÉVREUX Tél : 32 28 37 65
AFPIM - CFAI	16, rue Dupleix 76600 LE HAVRE Tél : 32 92 50 50
CFAI de la Métallurgie	149, boulevard de l'Yser 76000 ROUEN Tél : 35 98 31 51

Nom du CFAI, adresse et téléphone (suite)

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
PAYS DE LA LOIRE	
CFAI - AFP	47, rue Olivier Messiaen BP 282 72006 LE MANS Cedex Tél : 43 24 84 14
VALEURS ET PERFORMANCE CFAI	37 bis, quai de Versailles BP 459 44000 NANTES Cedex Tél : 40 20 00 70
PICARDIE	
AFIDA - CFAI	Rue de la Chaussée Romaine ZAC La Vallée 02100 SAINT-QUENTIN Tél : 23 06 28 88

SIFOR OISE - CFAI	Rue de Gascogne 60000 BEAUVAIS Tél : 44 02 06 83
AFORP OISE - CFAI	32, rue Victor Hugo BP 361 60312 CREIL Cedex Tél : 44 55 34 61
AFISOM - CFAI	ZI NORD BP 024 Rue de Poulainville 80081 AMIENS Cedex 02 Tél : 22 54 64 00
POITOU-CHARENTES	
CFA/CIFOP	Section Métallurgie 16340 L'ISLE D'ESPAGNAC Tél : 45 68 90 50
CFAI-E.I.A.	Centre Universitaire "La Croix du milieu" 16400 LA COURONNE Tél. : 45 67 05 92
CFAI - CIPECMA	Avenue du Général de Gaulle 17340 CHATELAILLON PLAGE Tél : 46 56 23 11
CFAI - ASFO 86/FORMAVENIR	MAISON DE LA FORMATION Z.I. de la République BP 495 86012 POITIERS Cedex Tél : 49 88 78 61

Nom du CFAI, adresse et téléphone (suite)

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	
AAIM (Association pour l'Apprentissage Industriel dans la Métallurgie)	Tour Méditerranée 65, avenue Jules Cantini 13298 MARSEILLE Cedex 20 Tél : 91 80 91 48
ISFOA	Site Agroparc

(Institut Supérieur de Formation par l'Alternance)	60, chemin de Fontanille BP 1200 84911 AVIGNON Cedex 9 Tél : 90 23 71 00
RHÔNE-ALPES	
CFAI/AFPMA	1, allée des Tyrandes BP 2 01960 PERONNAS Tél : 74 21 13 30
CFAI de l'AFPI	2, chemin du Vieux Chêne BP 79 38242 MEYLAN Cedex Tél : 76 41 49 49
CFAI de l'AFIL	5 bis, boulevard Karl Marx 42031 SAINT-ÉTIENNE Cedex Tél : 77 25 35 35
AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 LYON Cedex 08 Tél : 78 77 05 00
IFAI (Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes)	60, avenue Jean Mermoz 69372 LYON Cedex 08 Tél. : 78 77 06 00
CFAI de l'ERIER	ASIFPP BP 828 73008 CHAMBÉRY Cedex Tél : 79 25 11 19
CFAI ETUDOC	Parc des Glaisins BP 984 74942 ANNECY LE VIEUX Cedex Tél : 50 64 03 75
COMPÉTENCE NATIONALE	
CNFA de la Fonderie	2, rue de Bassano 75783 PARIS Cedex 16 Tél : 47 23 55 50

Accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002 modifié par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Préambule

Les parties signataires rappellent que, dans la branche professionnelle de la métallurgie, selon les systèmes de classification applicables respectivement aux mensuels et aux cadres, le classement attribué à chaque salarié correspond à la tenue intégrale par l'intéressé de la fonction découlant de son contrat de travail, dans des conditions normales d'exécution de celui-ci, notamment quant à l'autonomie, à la responsabilité, au type d'activité, aux connaissances requises et aux exigences d'efficacité qu'implique cette fonction.

Les caractéristiques de ces systèmes de classification rendent donc ceux-ci incompatibles avec les contrats de travail associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes en relation directe avec l'objet du contrat. Ayant pour objectif commun de favoriser l'insertion dans l'emploi, ces contrats impliquent, en effet, par nature, dans cette perspective, le passage des intéressés sur différents postes de travail, pendant des périodes variables.

C'est la raison pour laquelle l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification a expressément exclu, de son champ d'application quant aux salariés visés, les personnes liées par un contrat d'apprentissage.

C'est dans ce contexte que les signataires ont décidé de définir des règles nouvelles, en matière, notamment, de classification, de rémunération et de durée du travail, permettant la prise en compte et l'accompagnement du développement de ces contrats de travail d'un type particulier qui ont démontré leur nécessité pour tous les niveaux de formation professionnelle.

Afin de renforcer le développement du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie, les parties signataires conviennent de prévoir des règles de financement du temps passé par les salariés aux épreuves conduisant à l'obtention d'une qualification figurant sur la liste établie, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

I -
Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et territoires (termes "et territoires" exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002) d'outre-mer.

Toutefois, l'extension ne sera pas demandée pour les territoires d'outre-mer.

Article 2

Salariés visés

(Modifié par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Le présent accord s'applique aux salariés liés par l'un des contrats ci-après :

- le contrat d'orientation visé à l'article L. 981-7 du Code du Travail ;
- le contrat d'adaptation visé à l'article L. 981-6 du Code du Travail, à durée déterminée, ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du Code du Travail, lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée ;
- le contrat de qualification visé à l'article L. 981-1 du Code du Travail, dit contrat de qualification « jeunes » ;
- le contrat de qualification visé à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, et à l'article 1er, § 4, de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dit contrat de qualification « adultes » ;
- le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du Code du Travail ;
- le contrat initiative-emploi visé à l'article L. 322-4-2 du Code du Travail.
- le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

En cas de modification législative ou réglementaire du régime juridique des contrats visés à l'alinéa précédent, ainsi qu'en cas de création de nouveaux contrats du même type, les parties se réuniront dans les meilleurs délais afin d'apprécier l'opportunité d'une modification du présent accord.

II - Classification

Article 3

Contrat d'orientation

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation ne sont pas classés.

Article 4

Contrat d'adaptation

Pendant la durée d'exécution de leur contrat lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou pendant la période visée à l'article D. 981-10 du Code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat d'adaptation bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

Article 5

Contrats de travail ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle

(Modifié par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle doivent être classés d'après la classification définie ci-dessous.

Sont visés les contrats de travail suivants :

- le contrat de qualification « jeunes » ;
- le contrat de qualification « adultes » ;

- le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du Code du Travail.
- le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du niveau 7 de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 4 (coefficient 170) à 10 (coefficient 255), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de qualification ou à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de qualification ou un nouveau contrat d'apprentissage ou un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrant d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 1 (coefficient 140) à 6 (coefficient 190), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Article 6

Contrat initiative-emploi

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

III -

Rémunération

Article 7

Contrat d'orientation

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation bénéficient d'une rémunération calculée dans les conditions définies à l'article D. 981-7 du Code du Travail.

Article 8

Contrat d'adaptation

Sans préjudice des dispositions de l'article D. 981-14 du Code du Travail, les salariés titulaires d'un contrat d'adaptation bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 4 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 9

Contrat de qualification « jeunes »

(Modifié par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes », un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1 - Rémunérations annuelles garanties

a - Barème

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du Code du Travail.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du Code du Travail.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du Code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du Code du Travail.

b - Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification « jeunes » aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera à la date d'échéance du contrat.

La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification « jeunes » due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c - Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de qualification « jeunes », le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification « jeunes » échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d - Clause de caducité

La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes b et c du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 981-1 du Code du Travail venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant

cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.

e - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 981-1 du Code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b , du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2 - Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat de qualification « jeunes » ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

16 à 17 ans	**Francs**	**Euros**
1ère année	25 565	3 897,35
2ème année	38 347	5 846,03
18 à 20 ans		

1ère année	42 608	6 495,59
2ème année	51 130	7 794,71
21 ans et plus		
1ère année	55 391	8 444,27
2ème année	63 912	9 743,39

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification « jeunes ».

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, e, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, e, alinéas 4 et 5, du présent article. À ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification « jeunes ».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

À compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification «jeunes» en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004.

Article 10

Contrat d'apprentissage

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1 - Rémunérations annuelles garanties

a - Barème

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1 de la classification

définie à l’article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l’établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l’article 4 de l’accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d’âge et de l’ordre des années, fixés par l’article D. 117-1 du Code du Travail.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d’un contrat d’apprentissage classés dans le groupe 2 de la classification définie à l’article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l’établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l’article 4 de l’accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d’âge et de l’ordre des années, fixés par l’article D. 117-1 du Code du Travail.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d’un contrat d’apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l’article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l’établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l’article 4 de l’accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d’âge et de l’ordre des années, fixés par l’article D. 117-1 du Code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l’organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l’article 6 de l’accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle modifié par l’article 14 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l’année, la rémunération annuelle garantie de l’intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l’article 4 de l’accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d’âge et de l’ordre des années, fixés par l’article D. 117-1 du Code du Travail.

b - Majoration de persévérance

Lorsque, à la date de vérification de la rémunération annuelle garantie, le contrat d’apprentissage en cours aura été conclu depuis plus d’un an, la rémunération annuelle garantie applicable à l’intéressé, dans les conditions définies par le présent article, au titre de l’année complète échue, ainsi que, le cas échéant, au titre de l’année incomplète qui a précédé l’année échue, sera majorée de 10 %. Lorsqu’elle sera éventuellement due au titre de l’année incomplète ayant précédé la première année complète échue, la majoration de 10 % sera appliquée, rétroactivement, sur la garantie dont l’intéressé avait bénéficié, prorata temporis, à la date d’échéance de cette année incomplète.

En cas de cessation, du fait de l’échéance de son terme, d’un contrat d’apprentissage conclu pour une durée n’excédant pas un an, la majoration de 10 % sera appliquée, à la date de ce terme, rétroactivement, sur la part proportionnelle des rémunérations annuelles garanties dont l’intéressé aura bénéficié, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

En cas de cessation en cours d’année, du fait de l’échéance de son terme, d’un contrat d’apprentissage conclu depuis plus d’un an, la majoration de 10 %, au titre de l’année considérée, s’appliquera sur la garantie due, prorata temporis, au salarié au titre de l’année en cours.

En cas de cessation anticipée du contrat d’apprentissage due au fait du salarié ou à sa faute grave, la

majoration de 10 % ne s'appliquera pas sur la garantie due, prorata temporis, à l'intéressé.

La majoration de persévérance de 10 %, prévue par le présent paragraphe, sera caduque et cessera de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 117-1 du Code du Travail venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivants cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de persévérance restera due, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de la caducité.

Les dispositions de l'article 32 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont abrogées.

c - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 117-1 du Code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de persévérance prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2 - Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème des rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

16 à 17 ans	**Francs**	**Euros**

1ère année	21 304	3 247,80
2ème année	31 530	4 806,74
3ème année	45 165	6 885,33
18 à 20 ans		
1ère année	34 939	5 326,38
2ème année	41 756	6 365,68
3ème année	55 391	8 444,27
21 ans et plus		
1ère année	45 165	6 885,33
2ème année	51 982	7 924,62
3ème année	66 469	10 133,12

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage.

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années, est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, c, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de persévérance prévue au paragraphe 1, b , du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, c , alinéas 4 et 5, du présent article. À ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat d'apprentissage.

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 11

Contrat de qualification « adultes »

(Modifié par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes », un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1 - Rémunérations annuelles garanties

a - Barème

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant, au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

b - Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification « adultes » aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1

de l’accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l’emploi, par la commission paritaire nationale de l’emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l’intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s’opérera à la date d’échéance du contrat.

La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification « adultes » due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c - Prime de fidélité

Lorsque, à l’issue du contrat de qualification « adultes », le titulaire dudit contrat est entré au service de l’entreprise dans laquelle ce contrat s’est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d’exécution du nouveau contrat de travail, d’une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification « adultes » échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l’assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l’entreprise est soumise.

S’agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d’entrée en fonction en cours d’année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l’entreprise en cours d’année.

Pour l’application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l’ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu’en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d’horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l’exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu’elle est due, de la majoration de réussite prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l’assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l’intéressement et n’ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2 - Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l’année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d’un contrat de qualification « adultes » ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l’article 5 du présent accord :

85 217 francs	12 991,18 euros

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification « adultes ».

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b , du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, d, alinéas 3 et 4, du présent article. À ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification « adultes ».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

À compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification «adultes» en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004.

Article 12

Contrat initiative-emploi

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

IV - Durée du travail

Les parties signataires constatent que la réglementation en vigueur concernant la formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de qualification n'est plus en adéquation avec la réalité constatée dans les entreprises, ni avec les besoins des jeunes. C'est pourquoi, souhaitant que, dans les centres de formation, de nouvelles pratiques pédagogiques innovantes permettant l'utilisation, de façon individualisée, des technologies modernes d'information et de communication et la pratique de tutorat pédagogique puissent être mises en oeuvre, les parties conviennent des dispositions ci-après.

Article 13

Contrat de professionnalisation en faveur des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus

(Résultant de l'accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de seize à vingt-cinq révolus suivant une action de professionnalisation au titre d'un

contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

a) - Barème

• Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

• Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

• Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1er , alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

b) - Majoration de réussite

Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1er , alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi,

par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 déc. 2004, JO 20 janv. 2005) La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

c) - Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) - Clause de caducité

La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes b et c du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par la réglementation venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.

e) - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge dans les conditions définies par la réglementation, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié à changé de tranche d'âge ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge, en cours à la date normale de vérification

des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b), du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Article 14

Contrat de professionnalisation en faveur des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus

(Résultant de l'accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de vingt-six ans et plus suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

a - Barème

- **Groupe 1**

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

- **Groupe 2**

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

- **Groupe 3**

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la

métallurgie. Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1er , alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

b - Majoration de réussite

Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1er , alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 déc. 2004, JO 20 janv. 2005) La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

c - Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue par la paragraphe 1, b), du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale

Article 15

Cas général

La durée du travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord, à l'exception des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, est soumise aux dispositions respectives suivantes :

- l'article L. 981-10 du Code du Travail, pour le contrat d'orientation, le contrat d'adaptation à durée déterminée ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du Code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les contrats de qualification «jeunes» et les contrats de qualification «adultes» ;
- l'article L. 322-4-2 du Code du Travail, pour le contrat initiative-emploi.

Les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail pour le contrat de professionnalisation.

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière et faisant notamment appel à l'utilisation, sans l'assistance du formateur, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le référentiel de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre, se situant au moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation figurant en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967, ou une qualification classée dans la catégorie C ou dans la catégorie C* visées en annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, ou, encore dans la catégorie D visée à l'article 1, 3°, a), de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 16

Contrat d'apprentissage

Tout en rappelant leur attachement à la recherche d'un équilibre entre le temps de formation en centre de formation d'apprentis et le temps en entreprise, les parties signataires conviennent de modifier comme suit l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle :

(dispositions modifiant l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993).

V - Dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie

Article 17

L'alinéa 16 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux sur l'emploi est rédigé comme suit :

(dispositions modifiant l'alinéa 16 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987).

VI - Dispositions finales

Article 18

Application

Le présent accord national est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Toutefois, les titres II, III et IV du présent accord ne sont applicables qu'aux contrats visés à l'article 2 et conclus à partir du 1er septembre 2001. Cependant, les alinéas 1 à 3 de l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle, tel que modifié par l'article 14 du présent accord, sont applicables à partir du jour qui suit le dépôt du présent accord.

Le présent accord s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables en vigueur prévues par les conventions collectives territoriales de la métallurgie ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 19

Formalités

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Accord du 20 juillet 2004

(Étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la métallurgie, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a fait ses preuves, dans la branche, depuis de longues années.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie, à préciser les dispositions relatives à l'apprentissage industriel, celles relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes posés par la mixité des métiers, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Elles réaffirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation de l'industrie au monde de demain, en tenant compte du cadre européen.

TITRE I

Dispositions relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Article 1

Les organisations signataires conviennent de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au sein d'un groupe technique paritaire qu'elle a mis en place, un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications qui a pour missions essentielles de choisir, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé a l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission, ou, par délégation, ledit groupe, a définis.

Les résultats des études, des recherches et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés, aux échéances qu'elle a fixées, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, notamment afin de lui permettre de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession et, en particulier, de celles visées à l'article 7 du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. L'enveloppe financière visée à l'alinéa 2 du présent article tient compte des frais de diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les travaux et études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont

propriété de l'UIMM, dont elle confie le dépôt à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, qui le tient à disposition des organisations siégeant à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie à faire diligence pour que les études concernant les personnes visées à l'article 11 du présent accord soient engagées dès la signature du présent accord.

TITRE II
Dispositions relatives à l'apprentissage

Article 2

Le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle peut prendre en charge au titre de l'article L. 983-4 du code du Travail, ne peut excéder 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et 50 % de la contribution visée à l'article L. 952-1 , alinéa 2, 1° , du code du Travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, détermine, chaque année, dans le cadre défini à l'alinéa 1 du présent article, le montant effectif de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de l'alinéa 1 du présent article, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord.

Dans le mois qui suit la réception de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, et de la contribution visée à l'article L. 952-1 , alinéa 2, 1°, du code du Travail, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle adresse, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, à un groupe technique paritaire mis en place en son sein, un état, des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du Travail, ainsi que du montant prévisionnel des prises en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la fonction tutorale et au fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la métallurgie.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité, se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée à l'alinéa 6 du présent article intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, sont dressés par chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein. Le bilan de l'activité du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le budget prévisionnel, sont présentés, pour avis, préalablement à sa transmission à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, au conseil paritaire de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'actualiser la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent

accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer, à l'intention de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au plus tard le 1er juillet de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et de la contribution de visée à l'article L. 952-1 , alinéa 2, 1°, du code du Travail, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'affectation des fonds doit être réalisée, avant le 1er juillet de chaque année, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Ne peuvent bénéficier de l'affectation visée à l'alinéa ci-dessus, que les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 8 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle et dont lesdits conseils comprennent, pour chacun des collèges salariés et employeurs, et pour au moins de la moitié de ces collèges, à parité, des représentants des salariés et des employeurs de la métallurgie. Ces centres de formation d'apprentis de l'industrie figurent sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de leurs deux réunions annuelles, l'examen des modalités d'exécution, au plan territorial, de la recommandation établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein.

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent article est présenté, chaque année, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, reçoit, de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein, lors de l'établissement de la recommandation visée à l'alinéa 4 du présent article.

TITRE III

Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation

Article 3

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée

indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut avoir, si besoin est, une durée de vingt-quatre mois, d'une part, pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes reprenant leur activité, et des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle classé au niveau IV fixé par la circulaire no 67-300 du 11 juillet 1967 relative à la classification des niveaux de formation, qui souhaitent préparer une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées pour les personnes visées à l'alinéa 2 du présent article.

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi. Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation figurant sur une seconde liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant les dispositions de l'article 1er, alinéa 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle figurant sur ladite liste. Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, à établir une troisième liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord, de la nature et du niveau de ces diplômes.

La durée du parcours de formation visé à l'alinéa 3 du présent article est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'article 7 du présent article, et dans l'objectif permanent, d'une part, de permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, de celles visées à l'alinéa 1 du présent article, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée,

quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 3 est établi.

Article 4

I - Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation visés à l'article 3 du présent accord, est pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

II - Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est comprise entre 150 heures et 446 heures, quelle que soit la durée, du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :

- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience ;
- 1 940 euros et 4 550 euros en ce qui concerne les parcours de formation ;
- 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.

III - Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est supérieure à 447 heures, quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :

- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience ;
- 8 euros et 10 euros de l'heure/stagiaire en ce qui concerne les parcours de formation, forfait applicable dès la première heure, et dans la limite de 8 100 euros ;
- 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.

IV - Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de plus ou moins 30 % en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

V - Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 4 est établi.

Article 5

I - Voir l'article 2 de l'accord national du 15 mars 2001

II - Voir l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001

III - Voir l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001

IV - Voir l'article 9 de l'accord national du 15 mars 2001

V - Voir l'article 11 de l'accord national du 15 mars 2001

VI - Voir l'article 15 de l'accord national du 15 mars 2001

VII - Voir l'article 13 de l'accord national du 15 mars 2001

VIII - Voir l'article 14 de l'accord national du 15 mars 2001

IX - Voir l'article 15 de l'accord national du 15 mars 2001

TITRE IV
Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

Article 6

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation, tel que définis par les accords nationaux de la métallurgie ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 982-1 du code du Travail ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 21 et 23 du présent accord.

Article 7

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité interne et externe des salariés, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;

- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :
- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord.

TITRE V
Dispositions relatives au plan de formation

Article 8

La nature des formations figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Article 9

Il est appelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit personnel.

Article 10

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Article 11

Les organisations signataires soulignent l'importance pour les entreprises de tenir compte des travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions de leur plan de formation, notamment, en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Les organisations signataires expriment leur plus vif attachement à la mise en œuvre, dans la métallurgie, des dispositions des articles 7 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En particulier, elles invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois, notamment, grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les organisations signataires souhaitent que, dans le cadre du plan de formation des entreprises, une attention particulière soit portée aux salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans. À cette fin, elles rappellent d'intérêt du bilan de compétences pour ces personnes.

TITRE VI
Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Article 12

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la métallurgie doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du Travail ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er , alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un

groupe technique mis en place en son sein, et figurant sur la quatrième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéa 17, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, notamment en tenant compte des orientations générales définies à l'article 7 du présent accord. La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre suivant le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 5 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en œuvre des périodes de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées notamment pour certaines personnes.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 12 est établi.

Article 13

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation visées à l'article 12 du présent accord, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des actions de formation pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure/stagiaire.

Le montant des actions de certification, pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 13 est établi.

TITRE VII

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Article 14

Les organisations signataires soulignent, à nouveau, le rôle essentiel des commissions paritaires territoriales de l'emploi dans la mise en œuvre du dispositif des contrats et périodes de professionnalisation, leur mission consistant, notamment, à rechercher et à préciser, en fonction des perspectives d'emploi et des études et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, les qualifications professionnelles et les préparations aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui leur paraissent devoir être mises en œuvre dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les organisations signataires demandent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie à établir, au cours des réunions prévues par l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, un bilan des contrats et périodes de professionnalisation conclus dans les entreprises de leur ressort et de les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 15

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise, de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, bénéficiaires de ces préparations ou formations.

TITRE VIII

Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Article 16

Les organisations signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Article 17

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui justifient, au 1er janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1er janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1er janvier 2005, prorata temporis.

Les salariés qui seront titulaires, après la date fixée à l'alinéa 1 du présent article, d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1er janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 18

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du code du Travail, dans les orientations générales visées à l'article 7 du présent accord, et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 , du code du Travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. Les organisations signataires conviennent que les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de vingt heures par an. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, calculée prorata temporis.

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées, le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation étant plafonné à cent vingt heures. Ce plafond de cent vingt heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises prorata temporis.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalise en partie pendant le temps de travail.

Article 19

Au 1er janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Article 20

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou à une demande écrite du salarié.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation telle que définie à l'article 18 du présent accord, ils doivent comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme ; titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base prévue à l'article 4, paragraphe III, 2ème tiret, du présent accord.

Article 21

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice du droit est déposée avant la fin du délai-congé, est de droit. À cette fin, les organisations signataires rechercheront, en tant que de besoin, des accords avec l'Unédic.

Article 22

À compter du 1er janvier 2005, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'employeur est tenu, dans le document mentionné l'article L. 122-14-1 du code du Travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Article 23

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

Article 24

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et des contributions visées aux articles 27 et 29 du présent accord.

À défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'alinéa 1 du présent article, le solde reste à la charge de l'entreprise.

Article 25

Les organisations signataires conviennent de porter de quinze heures à seize heures et trente minutes la durée maximale des actions de formation ou de bilan de compétences que peuvent suivre, dès le premier mois d'exécution de leur contrat, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, en dehors du temps où ils auraient travaillé, et pour lesquelles ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée ou de bilan de compétences, visée à l'article 19 , alinéa 2, de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Le temps ainsi ajouté doit permettre la mise en œuvre, en application de l'article L. 931-20-2 du code du Travail, du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle demande, à l'organisme paritaire agréé mentionné aux articles L. 931-16 et L. 931-20-2 du code du Travail, le remboursement, par bordereau trimestriel, à due concurrence des heures de droit individuel de formation inutilisées, des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation versée au salarié, que ce dernier a pris en charge en application de l'article 32 du présent accord.

Article 26

(Voir l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987)

TITRE X

Dispositions relatives aux participations au développement de la formation professionnelle continue dues par les entreprises

Article 27

À compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du Travail.

À compter du 1er janvier 2004, une fraction de 0,1 % est prélevée, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur le solde de la contribution visé à l'article L. 952-1 , alinéa 2, 2°, du code du Travail, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation. Ce prélèvement est effectué au titre des participations au développement de la formation professionnelle continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions de l'article 27 précitées est fait.

Article 28

À compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail, la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 28 est fait.

Article 29

À compter du 1er janvier 2004, les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenus de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, une fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9 % due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, en vue du financement, en priorité, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des dépenses exposées au titre du droit individuel à la formation.

Le payement de cette contribution est dû pour les participations au développement de la formation continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées à l'article 29 est fait.

Article 30

À compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenus de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les fonds correspondant à la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du Travail.

TITRE XI
Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 31

Les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont de :

1. collecter :
   - la taxe d'apprentissage en application de la convention générale de coopération du 13 décembre 2000 passée avec l'UIMM et le ministère de l'Éducation nationale ;
   - la contribution due, par les entreprises employant moins de dix salariés, au titre de l'article L. 952-1 du code du Travail ;
   - la contribution de 0,5 % due par les entreprises employant dix salariés ou plus conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail et de l'article 28 du présent accord ;
   - la fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9 % au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, au payement de laquelle les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenues en application de l'article 29 du présent accord ;
   - la part, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, et, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié de l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;
   - la part de la contribution de 0,9 % versée, par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du plan de formation et, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux règles fixées par l'article R. 964-13 du code du Travail.
2. mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de sections particulières : participation des entreprises employant dix salariés ou plus ; participation des entreprises employant moins de dix salariés.
3. gérer et suivre les contributions visées au point 1 ci-dessus.
4. développer une politique incitative d'insertion professionnelle par l'apprentissage et par les contrats de professionnalisation.

Article 32

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, le rôle du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle est le suivant :

1. définir :

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement ;
- le montant des sommes affectées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrats de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de périodes de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les montants horaires forfaitaires relatifs aux contrats et périodes de professionnalisation et les modalités de versement des sommes ainsi dues aux entreprises ayant recruté sous contrat de professionnalisation, ou formé des salariés au titre des périodes de professionnalisation ;
- dans la limite des heures de formation réalisées, la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;
- la part, des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information, de la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
- la part des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation versée par les entreprises employant dix salariés ou plus ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation ;
- la part des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la fraction de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la part de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord.

2. prendre en charge, financer et contrôler :

- les besoins des centres de formation d'apprentis et des établissements d'enseignement ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 2004 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation professionnelle continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation professionnelle continue organisées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de leur plan de formation, ainsi que, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions réalisées dans les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation lorsqu'elle est due par l'entreprise au salarié et les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions ;
- les études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les frais exposés pour leur diffusion ;
- les études et recherches sur la formation professionnelle et les frais exposés pour leur diffusion ;
- les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

3. informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements d'enseignement, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ; sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

4. vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article 31 du présent accord.

Article 33

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en tenant compte des accords professionnels, et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle les missions suivantes :

- la répartition et l'affectation, aux personnes morales visées à l'article 34 du présent accord, des contributions suivantes : contribution de 0,1 % de la masse salariale prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ; contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue ; part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 694-13 du code du travail ; part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;
- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge dans le cadre de la contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution due par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la formation professionnelle continue, et, en particulier, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;
- la fixation du plafond des frais de gestion et d'information des personnes morales assurant par délégation certaines des missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- le financement des études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ainsi que celui des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;
- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- l'approbation des documents comptables certifiés.

Article 34

Le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

- de collecter les fonds visés aux articles 27 à 30 du présent accord sans préjudice de la conclusion de conventions permettant à ces personnes morales de collecter lesdits fonds pour le compte d'un autre organisme paritaire collecteur agréé ;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- de préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre

1994 modifié relatif à la formation professionnelle, d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Elles rendent compte semestriellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, le commissaire aux comptes dudit organisme fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'alinéa 1 du présent article.

Article 35

Les organisations signataires réaffirment l'intérêt pour leurs organisations territoriales au sein d'une même région administrative de se réunir afin d'examiner les modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

Elles invitent leurs organisations territoriales, dans les régions où la densité de l'industrie le rend possible, à la mise en place de commissions régionales professionnelles.

Leurs missions sont celles définies par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi en matière de formation à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi. Ces commissions fonctionnent alors, pour les questions de formation, en lieu et place des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

La composition de ces commissions est celle définie, par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

TITRE XII
Dispositions transitoires

Article 36

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8 , 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé

visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Article 37

Sont annulées les dispositions de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, et les dispositions de l'article 21 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

TITRE XIII
Dispositions finales

Article 38

Une réunion paritaire se tiendra avant le 1er janvier 2006, afin de procéder à l'examen des conditions dans lesquelles les accords nationaux conclus en matière de formation professionnelle pourraient être réunis en un accord ou un document unique dans un souci de lisibilité de la politique de formation de la branche.

Article 39

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, ainsi que les organisations professionnelles de la branche de la métallurgie. Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole, ainsi qu'à celles des départements d'outre-mer.

Article 40

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe - Liste des Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
Alsace	
AIR - Apprentissage Industriel Rhénan	1, quai Jacques Sturm
	67004 Strasbourg Cedex
	Téléphone : 03 88 35 40 63 - 03 88 37 33 85

CFAI du Haut-Rhin	8, rue de la Bourse
(CFAI 68)	BP 1283
	68055 Mulhouse Cedex
	Téléphone : 03 89 46 89 90
	Télécopie : 03 89 46 89 99
Aquitaine	
ADAIAQ - CFAI	40, avenue Maryse Bastié
	BP 75
	33523 Bruges Cedex
	Téléphone : 05 56 57 44 50
	Télécopie : 05 56 57 45 70
ADAIA	Avenue Alfred Nobel
	64000 Pau
	Téléphone : 05 59 84 91 64
	Télécopie : 05 59 30 61 14
Auvergne	
CFAI d’Auvergne	62, rue Henri Barbusse
	BP 17
	03630 Desertines
	Téléphone : 04 70 28 23 12
Bourgogne	
CFAI Côte d’Or	6, allée André Bourland

	BP 67007
	21070 Dijon Cedex
	Téléphone : 03 80 78 79 50
	Télécopie : 03 80 78 79 55
CFAI de la Nièvre	37, boulevard du Pré Plantin
	58000 Nevers
	Téléphone : 03 86 59 73 74
	Télécopie : 03 86 23 09 78
AFORA	75, Grande Rue Saint-Cosme
	BP 7
	71102 Chalon-sur-Saône Cedex
	Téléphone : 03 85 42 18 21
	Télécopie : 03 85 42 18 22
AFPI - CFAI	6, route de Moneteau
	BP 303
	89005 Auxerre Cedex
	Téléphone : 03 86 49 26 26
Bretagne	
CFAI de Bretagne	La Prunelle
	BP 221
	22192 Plerin Cedex
	Téléphone : 02 96 74 71 59

Centre	
CFAI Centre	74, route nationale
	45380 La Chapelle-Saint-Mesmin
	Téléphone : 02 38 22 00 88
	Télécopie : 02 38 22 34 80
Champagne-Ardenne	
CFA de l'Industrie des Ardennes	131, avenue Charles de Gaulle
A.F.P.D.A.	08013 Charleville-Mézières
	Téléphone : 03 24 56 42 87
	Télécopie : 03 24 59 24 77
	E-mail : cfaindustrie.ardennes@wanadoo.fr
CFAI de l'Aube	8 bis, avenue des Lombards
	10000 Troyes
	Téléphone : 03 25 71 29 71
	Télécopie : 03 25 71 29 70
CFAI de la Marne (C.F.A.I.M.)	5, boulevard Foch
	BP 2732
	51058 Reims Cedex
	Téléphone : 03 26 89 60 00
	Télécopie : 03 26 89 58 86
CFAI Haute-Marne	Maison de l'Entreprise

	26, rue Lamartine
	52114 Saint-Dizier Cedex
	Téléphone : 03 25 07 36 37
Franche-Comté	
AFAI Sud Franche-Comté	5B, rue Bougauld
	BP 59
	39107 Dole Cedex
	Téléphone : 03 84 79 86 86
	Télécopie : 03 84 72 87 51
CFAI - ADFP Nord Franche-Comté	1, avenue Foch
	BP 351
	90003 Belfort Cedex
	Téléphone : 03 84 36 71 11
Ile-de-France	
AFORP	79, rue de Buzenval
	75020 Paris
	Téléphone : 01 44 74 36 07
	Télécopie : 01 44 74 91 22
CFA/AFTI	67, rue Charles de Gaulle
Association pour la formation aux techniques industrielles	78350 Jouy en Josas
	Téléphone : 01 30 84 64 55
	Télécopie : 01 30 84 64 53

Ingénieurs 2000	Cité Descartes
	5, rue Albert Einstein
	Champs sur Marne
	77437 Marne la Vallée cedex 2
	Téléphone : 01 60 95 81 00
	Télécopie : 01 60 95 58 01
MECAVENIR	11, rue de Cambrai
	Bâtiment 32
	75019 Paris
	Téléphone : 01 53 26 46 60
	Télécopie : 01 40 37 51 57
CEFIPA	116, avenue Aristide Briand
Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Apprentissage	BP 57
	92224 Bagneux cedex
	Téléphone : 01 45 36 70 20
	Télécopie : 01 45 36 70 21
	e-mail : cfa_ing@cefipa.asso.fr
Languedoc - Roussillon	
CFAI Languedoc Roussillon	Domaine Desplans
	Avenue Paysagère - Maurin
	34970 Lattes
	Téléphone : 04 67 69 75 50

	Télécopie : 04 67 69 75 54
	e-mail : accueil@cfai-languedocroussillon.com
Limousin	
AFIC - CFAI	6, rue du 9 juin 1944
Association pour la Formation dans les Industries de la Corrèze	19000 Tulle
	Téléphone : 05 55 29 57 05
	Télécopie : 05 55 20 05 97
CFAI Turgot	6, rue Paul Dérignac
	87031 Limoges Cedex
	Téléphone : 05 55 12 31 23
	Télécopie : 05 55 12 31 26
Lorraine	
API	Maison de l'Entreprise
	8, rue Alfred Kastler
	Site technologique St-Jacques II
	Maxeville
	54524 Laxou Cedex
	Téléphone : 03 83 95 65 10
	Télécopie : 03 83 95 65 11
CEFASIM	16, quai Richepance
	BP 20014

	57003 Metz Cedex 1
	Téléphone : 03 87 76 41 76
	Télécopie : 03 87 32 55 32
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	11, boulevard des Récollets
	31078 Toulouse cedex 04
	Téléphone : 05 62 11 51 70
	Télécopie : 05 61 44 99 30
ADAIA	Avenue Alfred Nobel
	64000 Pau
	Téléphone : 05 59 84 91 64
	Télécopie : 05 59 30 61 14
Nord-Pas-de-Calais	
ACM Formation	Le Féripole
	45/2, avenue de Flandre
	BP 38
	59200 Wasquehal
	Téléphone : 03 28 33 61 61
	Télécopie : 03 28 33 61 62
FORMASUP / Institut Supérieur	4, rue Léonard Danel
Industriel de Valenciennes (ISIV)	59000 Lille
	Téléphone : 03 20 33 71 57

Basse-Normandie	
CFAI du Calvados et de la Manche	ITIBANOR
	12, rue du Professeur Rousselot
	14053 Caen Cedex
	Téléphone : 02 31 46 77 11 - 02 31 46 77 22
CFAI de la Métallurgie de l'Orne	40, rue du Puits au Verrier
	BP 29
	61001 Alençon Cedex
	Téléphone : 02 33 31 27 56
	Télécopie : 02 33 31 27 55
Haute-Normandie	
CFAI de l'ADAMIC	Rue Henri Becquerel - ZI n° 2
	Extension de la Madeleine
	27000 Évreux
	Téléphone : 02 32 28 37 65
AFPI Région Havraise - CFAI des métiers de la métallurgie	16, rue Dupleix
	76600 Le Havre
	Téléphone : 02 32 92 50 50
CFAI de la Métallurgie AFORIA	26, rue Alfred Kastler
	76130 Mont Saint-Aignan
	Téléphone : 02 32 19 55 00

	Télécopie : 02 32 19 55 01
Pays de la Loire	
CFAI - AFP	47, avenue Olivier Messiaen
	72018 Le Mans Cedex
	Téléphone : 02 43 21 77 77
	Télécopie : 02 43 21 77 78
AFPI Atlantique	41, bd des Batignolles
	BP 32826
	44328 Nantes cedex 03
	Téléphone : 02 51 13 21 51
	Télécopie : 02 40 52 21 99
	e-mail : th lartigue@afpiatlantique.asso.fr
ITII Pays de la Loire	25, boulevard Guy Mollet
	BP 31115
	44311 Nantes Cedex 3
	Téléphone : 02 40 16 10 28
	Télécopie : 02 40 16 10 00
Picardie	
AFIDA - CFAI	Rue de la Chaussée Romaine
	Zac La Vallée
	02100 Saint-Quentin
	Téléphone : 03 23 06 28 88

	Télécopie : 03 23 64 70 32
CFAI SIFOR OISE	6, rue Paul Henri Spaak
	60000 Beauvais
	Téléphone : 03 44 12 37 80
	Télécopie : 03 44 12 37 85
AFORP OISE - CFAI	1, rue Eugène Gazeau
	60300 Senlis
	Téléphone : 03 44 63 81 63
	Téléphone : 03 44 53 08 12
CFAI - SOMME	Espace Industriel Nord
	Rue de Poulainville
	BP 024
	80081 Amiens Cedex 02
	Téléphone : 03 22 54 64 03
	Télécopie : 03 22 54 64 01
Poitou-Charentes	
CFAI-E.I.A.	Centre Universitaire «La Croix du milieu»
	16400 La Couronne
	Téléphone : 05 45 67 05 92
Comité de direction des Formations métallurgiques du CFA CIFOP	ZI n° 3
	16340 L’Isle d’Espagnac

	Téléphone : 05 45 69 17 00
	Télécopie : 05 45 94 05 73
CFAI - CIPECMA	Avenue du Général de Gaulle
	17340 Chatelaillon Plage
	Téléphone : 05 46 56 23 11
CFAI-FORMAVENIR	Maison de la Formation
	Z.I. de la République
	BP 495
	86012 Poitiers Cedex
	Téléphone : 05 48 37 44 50
Provence-Alpes-Côte d'Azur	
CFAI Provence	Tour Méditerranée
	65, avenue Jules Cantini
	13298 Marseille Cedex 20
	Téléphone : 04 91 80 91 48
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	Tour Méditerranée
	65, avenue Jules Cantini
	13298 Marseille Cedex 20
	Téléphone: 04 91 80 91 48
A.P.I.-CFAI 84	Site d'Agroparc
	60, chemin de Fontanille
	BP 1242

	84911 Avignon Cedex 9
	Téléphone : 04 90 81 54 50
	Télécopie : 04 90 81 54 51
Rhône-Alpes	
CFAI/AFPMA	1, allée des Tyrandes
	BP 2
	01960 Peronnas
	Téléphone : 74 32 36 36
	Téléphone : 04 74 32 60 94
CFAI du Dauphiné	2, chemin du Vieux Chêne
	BP 79
	38242 Meylan Cedex
	Téléphone : 04 76 41 49 49
CFAI AFIL	Le Polygone
	46, rue de la Télématique
	BP 789
	42951 Saint-Étienne Cedex 09
	Téléphone : 04 77 92 89 78
	Télécopie : 04 77 92 89 98
CFAI de l’AFPM	10, boulevard Edmond Michelet
	BP 8051
	69351 Lyon Cedex 08

	Téléphone : 04 78 77 05 00
IFAI	60, avenue Jean Mermoz
Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes	69372 Lyon Cedex 08
	Téléphone : 04 78 77 06 00
CFAI Savoie	Maison de l'Entreprise
	286, rue de la Briquerie
	73290 La Motte Servolex
	Téléphone : 04 79 65 16 80
	Télécopie : 04 79 65 18 27
	e-mail : fcleyet-merle@ui-savoie.com
CFAI Haute-Savoie Mont-Blanc	PAE les Glaisins
	BP 243
	74942 Annecy Le Vieux Cedex
	Téléphone : 04 50 64 12 00
	Télécopie : 04 50 64 02 80
Compétence nationale	
CNFA le la Fonderie	45, rue Louis Blanc
	92400 Courbevoie
	Téléphone : 01 43 34 76 30
	Télécopie : 01 43 34 76 31

Classification

Accord du 21 juillet 1975

(Étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1er juin 1983 et modifié en dernier lieu par avenant du 10 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992)

Préambule

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelon ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Dispositions

Article 1

Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, étendu par arrêté du 1er août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, étendu par arrêté du 1er août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2

Personnel visé

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1er, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3

Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

Classification « ouvriers »

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (T.A. 4)

(Avenant du 4 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1er juin 1983

(Coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

— l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
— le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;

— la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
— l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (T.A. 3)

(Avenant du 30 janvier 1980, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1er juin 1983)

(Coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

— la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
— la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (T.A. 2)

(Coefficient 255)

Le travail est caractérisé par :

— une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
— la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV *b* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

— soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
— soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P 3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Niveau II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

— soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
— soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

P 2 (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

P 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

— soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
— soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

O 3 (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

O 2 (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

O 1 (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

Classification « administratifs — techniciens »

Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable, selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou

l’importance de cette activité détermine le degré d’association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d’un supérieur qui peut être le chef d’entreprise.

Niveau de connaissances

Niveau III de l’éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 365)

À cet échelon, l’activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l’objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2e échelon (coefficient 335)

À cet échelon, l’innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L’élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l’objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d’incompatibilité avec l’objectif, le recours à l’autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1er échelon (coefficient 305)

À cet échelon, l’innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu’avec l’objectif défini.

Le recours à l’autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d’incompatibilité avec l’objectif.

Niveau IV

D’après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d’exploitation complexe ou d’étude d’une partie d’ensemble, en application des règles d’une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d’ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d’un agent le plus généralement d’un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l’éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

— l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
— la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
— la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

— la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
— la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1er échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisée par :

— une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
— la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau V et IV *b* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
— la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— l’exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d’une suite d’opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d’appareillage...) ;
— l’établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1er échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— l’exécution d’opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l’assistance d’un agent plus qualifié ;
— l’établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Niveau II

D’après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d’opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d’un agent d’un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et V *bis* de l’éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l’échelon précédent mais l’obtention de la conformité fait appel à l’expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n’apparaissent pas immédiatement.

2e échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l’obtention de la conformité nécessitent l’exécution d’opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n’est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

1er échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l’obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Niveau I

D’après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3e échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2e échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1er échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

Classification « agents de maîtrise »

Définition générale de l ' agent de maîtrise - L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Niveau V

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens. objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

— veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
— faire réaliser les programmes définis ;
— formuler les instructions d'application ;
— répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
— contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
— donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
— apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
— promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
— s'assurer de la circulation des informations ;

— participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 7, coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2e échelon (AM 6, coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5, coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

Niveau IV

À partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

— participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
— faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
— décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
— apprécier les compétences manifestes au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
— imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
— rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;

— transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau IV. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 4, coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1er échelon (AM 3, coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

Niveau III

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

— accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
— répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
— assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
— participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
— veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
— transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV *b*. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 2, coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des

niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1er échelon (AM 1, coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

Modalités générales

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5

Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3 .

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'à été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7

Conditions d'accès à la position de cadre

(Complété par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V — possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains — seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

(Ajouté par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Dispositions transitoires

Article 8

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2 .

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera, avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1er mars 1976 au plus tard le niveau et l'échelon applicables à compter du 1er avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1er janvier 1977 au plus tard.

À partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minima garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1er mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « Échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

À partir du 1er janvier 1977 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « Échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

	ÉCHELLE intermédiaire	**ÉCHELLE finale**
1er échelon du niveau I	140	140
2e échelon du niveau I	145	145
3e échelon du niveau I	150	155
1er échelon du niveau II	160	170
2e échelon du niveau II	170	180
3e échelon du niveau II	180	190
1er échelon du niveau III	205	215

2e échelon du niveau III	215	225
3e échelon du niveau III	230	240
1er échelon du niveau IV	240	255
2e échelon du niveau IV	255	270
3e échelon du niveau IV	270	285
1er échelon du niveau V	285	305
2e échelon du niveau V	315	335
3e échelon du niveau V	350	365

Article 11

Constat

Une commission, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

Article 12

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Annexes

Annexe I - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes 1er degré :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A., 1er degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170).
d) Brevet professionnel :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.
e) Brevet de technicien :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.
Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau III (coefficient 225).
Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240).
f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel (Modifié par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990) :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.
Un an après son entrée en fonctions dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.
g) Certificat de la formation professionnelle des adultes 2e degré :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A., 2e degré.
Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau III (coefficient 225).
h) Brevet de technicien supérieur :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.
Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau IV (coefficient 270).
Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).
i) Diplôme universitaire de technologie :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.
Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau IV (coefficient 270).
Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).
j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière *(avenant du 21 avril 1981) ;* (note 8)

(8) Aux termes du procès-verbal annexé à l'avenant national du 21 avril 1981 : « Les parties signataires de l'avenant du 21 avril 1981, relatif au seuil d'accueil des titulaires du nouveau diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, sont convenues d'effectuer toutes démarches auprès du ministère de la santé et de la sécurité sociale afin de s'assurer que les études d'infirmier(ère) comprennent les enseignements indispensables à l'exercice de cette fonction en milieu industriel. »

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret no 81-306 du 2 avril 1981.
Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau IV (coefficient 270).
Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285)

Annexe II - Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.
Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'association de la sidérurgie et des mines de fer lorraines, d'une part, de la chambre syndicale de la sidérurgie du nord de la France, d'autre part.

(*) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définitions de fonctions » à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée. (Se reporter à Métallurgie : région parisienne, convention collective du 16 juillet 1954

EMPLOI (*)	**CLASSEMENT d'après la nouvelle classification**	
	Niveau	Échelon
Filière « Dessinateurs »		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études (1er échelon)	IV	1
Dessinateur d'études (2e échelon)	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal (1er échelon)	V	1
Dessinateur projeteur ou principal (2e échelon)	V	2
Filière « Préparateurs »		
Préparateur de fabrication (1er échelon)	III	2
Préparateur de fabrication (2e échelon)	IV	2
Préparateur (3e échelon)	V	2
Filière « Agents techniques électroniciens »		
Agent technique (1re catégorie)	III	2
Agent technique (2e catégorie, échelon *a*)	IV	1

Agent technique (2e catégorie, échelon *b*)	IV	3
Agent technique (3e catégorie, échelon *a*)	V	1
Agent technique (3e catégorie, échelon *b*)	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière « Secrétariat »		
Dactylographe (1er degré)	I	3
Dactylographe (2e degré)	II	1
Sténodactylographe (1er degré)	II	1
Sténodactylographe (2e degré)	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière « Comptabilité »		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable (2e échelon)	III	3

Annexe III
Seuils d'accueil de certificats de qualification

(Ajoutée par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990 et complétée par avenant du 10 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992)

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau **II** (coef. 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe **I** de celui-ci relatives à cette catégorie A.
b) Certificat de qualification de la catégorie B :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau **III** (coef. 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe **I** de celui-ci relatives à cette catégorie B.
c) Certificat de qualification de la catégorie C :
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau **IV** (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe **I** de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau **IV** (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Accord national du 29 janvier 2000

portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC.

Préambule

Les signataires de la Convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la Convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1er

Salariés visés

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du Code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2

Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres

I - Cadres

Nonobstant les dispositions de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après.

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine

autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail est classée au moins au niveau 13.

II - Itinérants non cadres

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Article 3

Classification

Aux articles 1er, 21 et 22 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la Position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Article 4

Grille de transposition

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la Convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Référence : Classification de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972	Référence : Classification de l'Accord national du 21 juillet 1975	Classification actuelle			Grille de transposition
240		IIIC			24
180		IIIB			23
135		IIIA			22
130		II			21
125		II			20
120		II			19
114		II			18
108		II			17
100	395	II			16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
	240	III3	III3	III3	9
	225		III2		8
	215	III1	III1	III1	7

	190	II3	II3		6
	180		II2		5
	170	II1	II1		4
	155	I3	I3		3
	145	I2	I2		2
	140	I1	I1		1
		Ouv.	A.T.	A.M.	Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Article 5

Garantie spéciale de rémunération

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non cadre, majorée de 15 %.

Article 6

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 7

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Services de gardiennage et de surveillance

Accord du 26 mars 1980

modifiant l'accord national du 4 avril 1979

(Étendu par arrêté du 25 juin 1980, JO 12 juillet 1980)

Préambule

Les parties signataires de l'accord national du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ont, conformément à son article 5 , procédé en commun à l'examen de la situation créée par l'accord.

Elles ont constaté que l'accord du 4 avril 1979 a sensiblement rééquilibré le temps de travail du personnel de gardiennage et de surveillance par rapport aux autres salariés. Aussi ont-elles décidé de poursuivre dans cette voie et d'arrêter les dispositions ci-après.

Dispositions

Article 1

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

Article 2

Pour le personnel visé à l'article 1er, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été fixé à quarante-huit heures par semaine depuis le 1er janvier 1980 par l'accord national du 4 avril 1979, sera ramené à quarante-sept heures à compter du 1er juillet 1980 et à quarante-cinq heures à compter du 1er janvier 1981.

Article 3

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici le 1er juillet 1980 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques par accord collectif territorial.

Article 5

Les parties signataires du présent accord se réuniront avant le 31 décembre 1981 pour faire le point de l'application des ses dispositions.

Article 6

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Garanties applicables aux ouvriers

Accord du 30 janvier 1980

(Non étendu)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T. ;
Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens C.G.C. ;
Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ;
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie.

Article 1

(note 9)

(9)**Procès verbal du 30 janvier 1980**
Concernant l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers

1. Les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties pour les ouvriers ne sont pas applicables dans les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.
L'opportunité de transporter, dans lesdites conventions collectives, en tenant compte de leurs particularités, tout ou partie de ces dispositions fera, en tant que de besoin, l'objet d'un examen entre les organisations syndicales signataires du présent accord et Assimilor d'une part, et la chambre syndicale de la sidérurgie du Nord d'autre part.
2. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires :
— de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;
— du protocole d'accord national du 30 janvier 1980,
sont convenues d'ouvrir dans le courant d'avril 1980 une négociation pour mettre au point les réponses à la question des garanties spécifiques au travail manuel pour les agents de maîtrise d'atelier sous ses différents aspects.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

Article 2

Bénéficiaires

Dans les entreprises ci-dessus visées, les dispositions du présent accord national s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « Ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et complétée par l'avenant national du 30 janvier 1980.

Article 3

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable, l'ouvrier âgé de cinquante ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes.

Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicables, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué personnel de son choix.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi (remplacé par l'accord national du 12 juin 1987), relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 4

Rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux visées par l'article 1er ci-dessus, les rémunérations minimales

hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial conformément à l'accord national du 21 juillet 1975 seront majorées de 5 p. 100 dans les conditions suivantes.

Cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial conclu après la signature du présent accord ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable du 1er octobre 1980.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 5

Entrée en vigueur - Avantages acquis

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 1980.

L'ensemble des dispositions du présent accord national sera inséré paritairement dans chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux, par les organisations territoriales compétentes. Cette insertion ne devra pas remettre en cause les dispositions plus favorables existant dans la convention collective territoriale.

Le présent accord national ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord national.

Article 6

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Rémunération annuelle garantie

Accord du 19 juillet 1978

(Étendu par arrêté du 17 janvier 1979, JO 31 janvier 1979)

(Voir aussi accord du 26 mars 1980)

Préambule

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales ont décidé de s'engager dans une voie qui apportera des améliorations aux garanties d'évolution des rémunérations les plus basses et à celles des travailleurs manuels. Cette voie sera jalonnée par trois étapes qui se succéderont dans le temps.

En premier lieu, est instituée pour 1978 et pour 1979 par le présent accord, indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales ou par les accords collectifs prévus par ces conventions, une rémunération annuelle garantie. La valeur de cette rémunération annuelle

garantie sera fixée dans le cadre du champ d'application des conventions collectives territoriales, afin qu'elle s'ajuste aux réalités salariales. Toutefois, pour éviter une dispersion des valeurs retenues, celles-ci ne pourront être déterminées pour 1978 que par un multiple de 250 F.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner tant en 1978 qu'en 1979 une progression préférentielle des ressources effectives les plus basses, compte tenu des conditions économiques territoriales, de l'évolution du coût de la vie et des salaires. Les organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord se réuniront dans les quinze premiers jours de septembre 1978 pour fixer la valeur de la rémunération garantie pour 1978. Cette valeur fixée, elles procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois de novembre 1979 en vue de faire le bilan de l'application de la rémunération annuelle garantie.

En deuxième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales sont convenues d'ouvrir dans le courant du mois d'octobre 1978 une négociation pour mettre au point les réponses à la question d'une revalorisation de la situation salariale des travailleurs manuels sous les aspects suivants :

- accroissement des possibilités de progression de carrière ;
- revalorisation préférentielle des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- garanties pour fins de carrière ;
- garanties pour la rémunération en cas de travail au rendement ;

Les solutions retenues pourront entraîner des répercussions sur les modalités de détermination et sur le niveau des rémunérations minimales hiérarchiques des salariés visés, dont il sera tenu compte dans les barèmes territoriaux.

En troisième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales procéderont, dans le courant du premier semestre de 1979, à un examen conjoint du cadre géographique des barèmes territoriaux tel que défini aujourd'hui en vue de dégager les orientations propres à favoriser des regroupements dans un cadre élargi.

Dispositions

Article 1

Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1er août 1979).

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises de la transformation des métaux visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1er août 1979).) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions sur la rémunération annuelle garantie les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle, sous réserve qu'intervienne, pour ces entreprises ou établissements et dans leur cadre conventionnel spécifique, un accord sur une rémunération annuelle garantie avant la fin de l'année 1978.

Article 2

Salariés bénéficiaires

(Voir aussi l'avenant du 26 mars 1980 .)

Le présent accord national s'applique au personnel d'une entreprise visée lié par contrat de travail à la fin d'une période de vérification semestrielle prévue ci-après à l'article 7 .

La rémunération annuelle garantie s'applique aux salariés embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures. Cette garantie s'applique également au salarié engagé à temps partiel, au prorata de la durée de travail convenue.

Les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les salariés d'aptitude physique réduite bénéficieront de la rémunération annuelle garantie définie ci-après, sous déduction des abattements prévus en ce qui les concerne, soit par les clauses conventionnelles relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaire minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques, soit, à défaut de barème territorial applicable, par des dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La rémunération annuelle garantie ne s'applique pas aux salariés ayant plus d'un employeur, aux travailleurs à domicile, aux travailleurs temporaires visés par les articles L. 124-4 et suivants du code du travail, ni aux salariés ne faisant plus partie de l'entreprise à la fin de la période de vérification applicable prévue ci-dessous.

Article 3

Objet

Indépendamment des barèmes de salaires minimaux ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales des industriels métallurgiques ou par les accords collectifs territoriaux prévus par ces conventions collectives, une rémunération annuelle garantie applicable dans les conditions ci-après définies est instituée par le présent accord national pour les années 1978 et 1979.

Article 4

Fixation de la rémunération annuelle garantie

Le montant de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 3 sera fixé dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, par accord collectif négocié et conclu entre des organisations territoriales compétentes et adhérant aux organisations signataires du présent accord national.

Ce montant sera fixé pour l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures.

Pour 1978, le montant annuel de la garantie ne sera retenu que pour moitié, en vue d'une application concernant le second semestre, c'est-à-dire les six périodes de paie postérieures au 30 juin 1978.

Avant la fin du premier trimestre de 1979, le montant annuel de la garantie sera déterminé, pour 1979, compte tenu des perspectives d'évolution de la situation économique régionale et du coût de la vie, par accord collectif territorial fixant, en outre, pour la vérification en cours d'année prévue à l'article 7, un chiffre prenant en considération le caractère, qui peut être inégal, du montant des salaires d'une période sur l'autre : par la suite, cet accord territorial fixera un chiffre pour le premier semestre et le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979.

Les parties signataires de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent se réuniront au cours du dernier trimestre de 1979 pour examiner les conditions économiques territoriales et l'évolution du coût de la vie et des salaires, en vue de revaloriser si nécessaire le montant de la rémunération annuelle garantie pour l'année considérée.

Article 5

Assiette de vérification

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de rémunérations dont le total est au moins égal au montant de la garantie à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire quelle qu'en soit la nature, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale (note 10)

(10) Le principe est que sont prises en considération toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale.

En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par les conventions collectives, par les accords d'entreprise, par les règlements, usages ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement, de production, de productivité, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, pour conditions particulières de travail, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année le treizième mois, etc.) et ainsi que des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

; à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970, modifié.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En outre, sera exclu de l'assiette de vérification l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

Article 6

Absence ou horaire réduit

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Article 7

Vérifications semestrielles

En janvier 1979, l'employeur vérifiera que la moitié du montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1978 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égale, pour le second trimestre de 1978, à la moitié du montant du chiffre fixé pour l'année 1978 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 1er de l'article 9 .

En juillet 1979, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été au moins égal, pour le premier semestre de 1979, au montant du chiffre fixé pour cette période par l'accord collectif territorial applicable.

En janvier 1980, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1979 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 2 de l'article 9.

Article 8

Complément

Au cas où une vérification en cours d'année prévue à l'article 7 fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération à laquelle il a droit, son employeur lui en versera le complément, qui pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure, ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au cas où la vérification de fin d'année fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la rémunération garantie à laquelle il a droit au titre de l'année considérée, son employeur lui versera le complément en vue d'apurer son compte. Le complément versé en janvier 1979 au titre de 1978 ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable en 1979.

Le complément sera versé *prorata temporis* au salarié embauché en cours de période de vérification.

Lorsqu'au cours de la période de référence d'une vérification le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu au présent article sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée. Sera assimilée à une période de travail la durée de l'absence du salarié causée par un accident du travail, par un accident du trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail et réglé comme tel, et par le congé légal de maternité.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 9

Bilan

Les organisations nationales signataires du présent accord national se réuniront durant la première quinzaine de novembre 1978 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus et pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1978.

Les mêmes organisations nationales se réuniront au début du deuxième trimestre de 1979 pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1979.

Les mêmes organisations nationales se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 10

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Procès-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1979 à des vérifications intermédiaires le 1er avril 1979 et le 1er octobre 1979 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1979 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

Avenant du 26 mars 1980 modifiant l'accord national du 19 juillet 1978

(Étendu par arrêté du 24 juin 1980, JO 12 juillet 1980)

Article 1

Sont reconduites pour l'année 1980 les dispositions de l'accord national du 19 juillet 1978 qui étaient applicables pour l'année 1979, tant pour la fixation de la rémunération annuelle garantie par accords collectifs territoriaux que pour leur application dans les entreprises visées.

Les parties au présent avenant se réuniront dans le courant du mois de novembre 1980 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 2

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 19 juillet 1978, les dispositions complémentaires suivantes seront appliquées en 1980 :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 30 juin 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 de l'accord précédent du 19 juillet 1978 a bien été, pour les mois civils durant lesquels l'intéressé a été salarié dans l'entreprise en 1980, au moins égal au montant réduit *pro rata temporis* de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour l'année 1979.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 31 décembre 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 de l'accord précédent du 19 juillet 1978 a bien été, pour les mois civils du second semestre de 1980 durant lesquels l'intéressé a été salarié de l'entreprise, au moins égal au montant réduit *pro rata temporis* de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour le premier semestre de 1980.

Article 3

Les entreprises s'assureront, durant le premier semestre de 1981, que les compléments qu'elles auraient été amenées à verser en application d'un accord territorial conclu au titre de l'année 1980 auront été intégrés dans les salaires, en ramenant ce complément au mois compte tenu de l'existence éventuelle de primes différées.

Article 4

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires du présent avenant s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en vigueur.

Annexe

1. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'avenant national du 26 mars 1980 à l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1980 à des vérifications intermédiaires le 1er avril 1980 et le 1er octobre 1980 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.
Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1980 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.
Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.
2. Les chambres syndicales territoriales sont invitées à procéder à des sondages dans le but de connaître la valeur des rémunérations des échelons de niveau I. Elles en communiqueront les résultats et les limites aux organisations syndicales lors des négociations sur la R.A.G. Elles communiqueront également les éléments nécessaires à l'appréciation de la portée des valeurs des R.A.G. proposées.
3. Pour éviter une dispersion des valeurs retenues selon les champs d'application des conventions collectives territoriales, ces valeurs ne pourront être déterminées pour 1980 que par un multiple de 250 F.
Cette valeur fixée, les organisations territoriales compétentes procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Rémunérations minimales hiérarchiques et garanties de rémunération effective

Accord du 13 juillet 1983

(Étendu par arrêté du 1er juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle.

Article 2

Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1er juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 p. 100 pour les ouvriers et de 7 p. 100 pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Article 3

Fixation territoriale de garanties de rémunération effective

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1er juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunérations garanties, etc.

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Article 4

Salariés bénéficiaires d'une garantie territoriale de rémunération effective

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1er juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, par les clauses conventionnelles territoriales relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

Article 5

Application des garanties territoriales de rémunération effective

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1er juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants si sa prise en compte n'a pas déjà été stipulée par accord collectif territorial applicable dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques :

— prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
— majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
— primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Conditions de déplacement

Accord du 26 février 1976

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O. ;
Fédération des syndicats de la métallurgie C.G.C. ;
Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.

Préambule

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, aux pays limitrophes aux autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions de chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I

Généralités - Définitions

Article 1.1

Champ d'application

1.1.1 - Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel — à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 — des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972 (Remplacés par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1er août 1979)).

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2 - Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

Article 1.2

Lieu d’attachement

Le lieu d’attachement, élément de caractère juridique, est l’établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c’est-à-dire où sont accomplis en principe l’ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l’établissement de la paye, le des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de , etc., sans toutefois qu’il soit possible de lier cette notion à l’un de ces actes en particulier.

Article 1.3

Point de départ du déplacement

1.3.1 - Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. À défaut de précision dans le contrat ou l’avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (note 11)

(11) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n’entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

.

1.3.2 - Par domicile du salarié, il convient d’entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l’article 102 du code civil). (note 12)

(12) Article 102 du code civil, alinéa 1er : « Le domicile de tout Français, quant à l’exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. » ; l’intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

.

1.3.3 - Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d’un commun accord d’élire domicile sur le territoire métropolitain. À défaut le domicile sera réputé être le lieu d’attachement.

1.3.4 - Lorsqu’un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d’une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l’objet d’un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4

Définition du déplacement

1.4.1 - Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d’attachement qui l’amène à exécuter son travail dans un autre lieu d’activité — sans pour autant qu’il y ait mutation — et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2 - Le salarié embauché spécialement pour les besoins d’un chantier n’est pas considéré en déplacement, tant qu’il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5

Nature des déplacements

1.5.1 - Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2 - Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite une temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3 - Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6

Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7

Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1 - Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2 - Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3 - Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II

Régime des petits déplacements

Article 2.1

Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

Article 2.2

Transport et trajet

2.2.1 - Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2 excédant une heure trente, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimum de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2 - Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3 - Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3

Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4

Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5

Dispositions complémentaires

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III

Régime des grands déplacements

Article 3.1

Temps et mode de voyage

3.1.1 - Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2 - Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3 - Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4 - L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2

Frais de transport

3.2.1 - Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2 - Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de cinq heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2e classe ou, à défaut, à une place de 1re classe.

3.2.3 - Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4 - Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3

Bagages personnels

3.3.1 - Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2 - Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3 - Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4 - Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une

bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4

Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1 - L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à quarante-huit heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2 - Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de quatre heures.

Article 3.5

Indemnité de séjour

3.5.1 - Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

La détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2 - L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

— indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;
— indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;
— indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;
— indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète à la suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3 - Le barème ci-dessus sera majoré de 10 p. 100 dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4 - Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

— 10 premières semaines : 100 p. 100 ;
— au-delà de la 10e semaine : 90 p. 100.

3.5.5 - La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6 - Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6

Voyage de détente

3.6.1 - Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

— pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
— pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
— pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
— pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2 - L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées seront indemnisées dans la limite de cinq heures par voyage de détente.

3.6.3 - Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

— 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
— 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
— 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4 - Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5 - Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6 - Le changement de chantier, entre deux voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au payement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7 - Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8 - Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9 - Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7

Congés payés annuels

3.7.1 - Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2 - L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des dix premières semaines de la reprise, au taux de 100 p. 100.

3.7.3 - En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de dix semaines à 100 p. 100 pour un congé annuel complet.

Article 3.8

Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1 - Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2 - Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3 - Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9

Maladies ou accidents

3.9.1 - En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser quinze jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de quinze jours à compter de la date du retour de l'hospitalisation.

3.9.2 - Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède quinze jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas quinze jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3 - Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4 - Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5 - Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6 - En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10

Décès

3.10.1 - En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps

seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalant au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2 - L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11

Élections

3.11.1 - Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2 - Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12

Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13

Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

Article 3.14

Assurance voyage avion

3.14.1 - Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 p. 100 par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2 - Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3 - On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans, ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi

que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15

Déplacements en automobile

3.15.1 - Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2 - Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du payement des primes.

3.15.3 - Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV

Représentation du personnel

Article 4.1

Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2

Champ d'application

4.2.1 - En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2 - Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3 - Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3

Élections

4.3.1 - Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2 - Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3 - Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4 - Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4

Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5

Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6

Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1 - Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2, concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2 - Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7

Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 du présent accord pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8

Dispositions diverses

4.8.1 - Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2 - La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V

Hygiène et sécurité

Article 5.1

Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1 - Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1er avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2 - Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3 - Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4 - Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2

Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1 - L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. - Il veillera notamment :

— à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
— à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
— à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3 - Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (Ce délai est de deux ans.).

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4 - L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3

Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1 a devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4

Information des salariés

5.4.1 - Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2 - La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3 - Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4 - Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5

Visites médicales

5.5.1 - Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauche et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2 - Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu

d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3 - En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (note 13)

(13) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7

Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par les installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

Formation professionnelle

Article 6.1

6.1.1 - Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2 - Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3 - D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2

Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé

sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII

Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2 A

Article 7.1

Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2

Dispositions recommandées

7.2.1 - Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2 - Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3 - Équivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4 - Assurances voyage-avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2 a.

7.2.5 - Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.
b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6 - Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

— les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
— les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
— les détentes éventuelles sur place ;
— les congés payés.

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

Application de l'accord

Article 9.1

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés, telle la prise en charge des frais de voyage en 1re

classe S.N.C.F., ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2

Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3

Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1er avril 1976.

Article 9.4

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

Sécurité et santé au travail

Accord national du 26 février 2003

(Étendu par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

Préambule

Les parties signataires, conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans les processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'Homme ;
- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;
- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;
- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;
- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;
- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le Comité technique national de la métallurgie ;

- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur Caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;
- de renforcer le rôle du Comité technique national de la métallurgie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;
- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;
- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant ;
- d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine ;

et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain.

TITRE I

Amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise

Article 2

Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d’encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d’une formation appropriée.

Article 3

Formation des salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l’employeur ou le chef d’établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l’obligation d’établir un règlement intérieur, les instructions de l’employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu’elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée régulièrement en fonction de l’expérience.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d’une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d’un accueil et d’une information adaptés dans l’entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l’annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s’ils font l’objet d’une dérogation dans les conditions prévues par l’arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu’au moins tous les six mois, des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d’alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d’extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l’évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d’aviser les sapeurs-pompiers dès le début d’un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d’urgence.

Article 4

Protection des salariés

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l’entreprise, une procédure permettant d’assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Article 5

Salariés sous contrat de travail temporaire

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques

particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d’une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d’un accueil et d’une information adaptés dans l’entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l’annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s’ils font l’objet d’une dérogation dans les conditions prévues par l’arrêt du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l’entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

TITRE II

Opérations exécutées sur le site d’une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures

Article 6

Définitions

Pour l’application du présent accord :

- l’expression «contrat d’entreprise» désigne le contrat de louage d’ouvrage ou d’industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre deux entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que : «contrat de sous-traitance» ou «contrat de prestation de services» ;
- l’expression «expression utilisatrice» désigne, dans le contrat de louage d’ouvrage ou d’industrie, le maître d’œuvre ou le maître d’ouvrage ou encore le locateur d’ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «donneur d’ordre», «client» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l’entreprise utilisatrice est «l’entreprise “d’accueil” où l’opération est effectuée par du personnel appartenant à d’autres entreprises, lorsque ce personnel n’est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu’il y ait ou non relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes» ;
- l’expression «entreprise extérieure» désigne, généralement, l’entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «sous-traitant», «prestataire de services» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l’entreprise extérieure : «toute entreprise, juridiquement indépendante de l’entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d’une autre entreprise utilisatrice, qu’il y ait ou non une relation contractuelle entre l’entreprise utilisatrice et cette entreprise» ;
- l’expression «risques dus à l’interférence des activités» désigne les risques découlant : de l’activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l’interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en œuvre par l’entreprise extérieure.

Article 7

Obligations générales de l’entreprise utilisatrice et de l’entreprise extérieure

Outre l’application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d’hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l’entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu’il prend et de celles que prennent l’ensemble des chefs des entreprises

intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou le représentant de ce dernier lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Article 8

Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention;
- les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés et la manière de les prévenir ;
- le lieu de l'intervention ;
- les règles de circulation ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 9

Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il sera fait application des règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le

secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10.2 .

L'entreprise extérieure informera, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux. L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

Article 10

Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

1 - Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être renouvelées annuellement, ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

2 - Information des salariés de l'entreprise extérieure

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 237-7 du code du Travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice éventuellement applicables à leur intervention complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter, pour la circulation et les déplacements, ainsi qu'en cas d'évacuation ;

- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;
- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
- les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés avec, corrélativement, les mesures de prévention à prendre ;
- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;
- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure, par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

3 - Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence.

Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du sous-traitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

4 - Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise

utilisatrice, qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend deux ou trois modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées «Seveso II - seuil haut».

Pour la mise en œuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5 - Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées «Seveso II - seuil haut» doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6 - Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleures délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du Travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée «Seveso II - seuil haut»

Pour l'application du présent accord, les installations dites «Seveso II - seuil haut» désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'Environnement.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période au plus égale à douze mois, et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt personnes :

- l’entreprise utilisatrice doit inviter l’entreprise extérieure, accompagnée d’un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT spécialement consacrée à l’interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale du CHSCT de l’entreprise utilisatrice se tient également si un salarié de l’entreprise extérieure à été victime, sur le site, d’un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves au sens du dernier alinéa de l’article L. 236-2-1, du code du Travail ; le représentant des salariés de l’entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l’entreprise extérieure;
- l’entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter, une fois par an, l’entreprise extérieure, ainsi qu’un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion trimestrielle ordinaire du CHSCT, afin qu’ils s’expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l’entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n’assistent qu’à la partie de la réunion consacrée à l’examen des points les concernant ;
- l’entreprise utilisatrice transmet à l’entreprise extérieure une invitation mentionnant l’ordre du jour, le lieu et l’heure de la réunion ; l’entreprise extérieure transmet l’invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions du CHSCT de l’entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b) ;
- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l’interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l’issue d’une réunion trimestrielle ordinaire ;
- le temps passé, par le représentant des salariés de l’entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

TITRE III
Services de santé au travail

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en œuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant : une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l’évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée, et l’anticipation de la visite de reprise.

Article 11

Visite des entreprises

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Article 12

Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de l’article 1 (§ 1.5. - Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés) et de l’article 2 (§ 2.1. - Fixation des critères de suivi médical) de l’accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du Travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d’activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l’aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande.
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

a) Modalités de la surveillance médicale renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe **III** du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique… Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «Prévention» des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

Article 13

Anticipation de la visite médicale de reprise

(Article exclu de l'extension par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médicale de reprise, visé à l'alinéa 1er de l'article R. 241-51 du code du Travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder quinze jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51.

TITRE IV
Prévoyance

Article 14

Négociation territoriale

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1er janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectuée à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

TITRE V
Indemnisation de la maladie et de la maternité

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l' accord sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Article 15

Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation

L'alinéa 5 du paragraphe 1 (Garanties concernant la ressource) de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complète par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi».

Article 16

Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

a) Maladie

Au paragraphe 2 (Indemnisation) de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8ème alinéa interprétatif ainsi rédigé :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.».

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1er de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et

cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est complété par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi».

TITRE VI
Mise en œuvre

Article 17

Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard un an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

La Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie des Caisses régionales d'assurance maladie.

Article 18

Dates d'application

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

1° Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du 1°, du 2°, du 3° et du 6° de l'article 10 entreront en vigueur le 1er janvier 2004.

2° Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de trois mois suivant la date de conclusion du présent accord.

3° Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1er juillet 2003.

Article 19

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Annexe I - Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

1 -

Travaux comportant l'exposition aux agents suivants

- fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- phosphore, pentafluore de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphéré) ;
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- sulfure de carbone ;
- oxychlorure de carbone ;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- béryllium et ses sels ;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3' diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle) ;
- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- chlorométhane (chorure de méthyle) ;
- tétrachloroéthane.

2 -

Les travaux suivants

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;
- fabrication de l'auramine et du magenta ;
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

Annexe II - Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;

- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 du code du Travail ;

- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;

- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;

- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues à l'article R. 233-11 du code du Travail, ainsi que les équipements suivants :

- véhicules à benne basculante ou cabine basculante,
- machines à cylindre,
- machines présentant les risques définis aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 du code du Travail.

- Travaux de transformation au sens de la norme NF P82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures ;

- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;

- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;

- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;

- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT.

- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 233-9 du code du Travail.

- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;

- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB ;

- Travaux exposant à des risques de noyade ;

- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;

- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;

- Travaux de démolition ;

- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;

- Travaux en milieu hyperbare ;

- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60825 ;

- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un «permis de feu».

Annexe III - Personnes et travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée

1 - Personnes

- Salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation
- Salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kgs sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kgs
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation
- Les handicapés
- Les femmes enceintes
- Les mères d'un enfant de moins de 2 ans
- Les travailleurs de moins de 18 ans.

2 -
Travaux

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore ;
- Brome ;
- Iode ;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;
- Arsenic et ses composés ;
- Sulfure de carbone ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;
- Bioxyde de manganèse ;
- Plomb et ses composés ;
- Mercure et ses composés ;
- Glucines et ses sels ;
- Benzène et homologues ;
- Phénols et naphtols ;
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
- Brais, goudrons et huiles minérales ;
- Rayons X et substances radioactives.
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Agents biologiques pathogènes ;

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé ;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégélatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;
- Collecte et traitement des ordures ;
- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Travaux exposant au cadmium et composés ;
- Travaux exposant aux poussières de fer ;
- Travaux exposant aux substances hormonales ;

- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d’antimoine ;
- Travaux exposant aux poussières de bois ;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie ;
- Travaux d’opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels.
- Travail de nuit ;
- Opérations de fumigation ;
- Travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;
- Travaux dans les mines et carrières suivants :
- Chantiers en aérage secondaire et leur retour d’air jusqu’au circuit d’aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
- Ateliers de taille, de polissage
- Chantiers en aérage secondaire et leur retour d’air jusqu’au circuit d’aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- Autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
- Retours d’air de chantiers d’exploitation en aérage primaire, y compris les retours d’air généraux
- Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
- Chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d’air

Contrat de mission à l'exportation

Accord du 23 septembre 2005

(Étendu par arr. 13 oct. 2006, JO 24 oct.)

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de conforter l'emploi industriel existant, et de créer de nouveaux emplois. Elles entendent, à ce titre, examiner et, le cas échéant, favoriser toutes les opportunités d'embauches.

Elles considèrent, par ailleurs, que, dans cette perspective et compte tenu de la globalisation de l'économie, il est souhaitable de rechercher, dans toute la mesure du possible, la localisation, en France, de contrats de travail de droit français.

Les parties signataires constatent également que certains marchés à l'exportation comportent des aléas importants quant à leur aboutissement, leur durée ou leur renouvellement éventuel.

Elles rappellent que, pour sauvegarder le recrutement de salariés en France en vue de faire face à ces marchés à l'exportation, l'article L. 321-12-1 du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier 2005, a précisément ouvert la possibilité d'organiser, par accord collectif de branche ou d'entreprise, des contrats de travail à durée indéterminée, dits «contrats de mission à l'exportation», pour lesquels l'achèvement de la mission convenue peut être constitutif d'un motif de licenciement non soumis à la procédure de licenciement pour motif économique.

Le présent accord national, qui s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 321-12-1 , a d'abord pour objet, en permettant la conclusion de ces nouveaux contrats de travail, d'offrir des opportunités d'embauches en France, notamment à de jeunes candidats à la recherche d'un premier emploi, dès lors qu'ils seraient préparés à leur mission, ou à des seniors à la recherche d'un emploi et désirant valoriser leur expérience professionnelle ou en acquérir une nouvelle.

Le présent accord entend ensuite, en mettant en valeur le savoir-faire de l'industrie française, favoriser les exportations industrielles et amorcer ainsi un mouvement plus général de création d'emplois dans la branche de la métallurgie.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, puis, par l'accord national du 26 novembre 1996, éventuellement modifié, sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie, lorsqu'il entrera en vigueur. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Institution du contrat de mission à l'exportation

Dans les entreprises visées à l'article 1er, et sous réserve des limites définies aux articles 3 et 4, il peut être conclu, conformément à l'article L. 321-12-1 du code du Travail, des contrats de travail à durée indéterminée dénommés «contrats de mission à l'exportation».

Le présent accord national définit le régime juridique du contrat de mission à l'exportation.

Article 3

Entreprises et activités visées

Est autorisée à conclure des contrats de mission à l'exportation toute entreprise, visée à l'article 1er, dont l'activité à l'exportation conduit à recruter pour les raisons suivantes :

- recherche de nouveaux débouchés, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise n'a pas de clients ;
- développement du chiffre d'affaires à l'exportation, réalisé directement ou en partenariat, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise a déjà des clients.

Article 4

Salariés visés

Peuvent conclure un contrat de mission à l'exportation les personnes majeures qui ne sont pas déjà liées à l'entreprise ou à ses filiales par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont engagées pour tenir un emploi classé au moins au niveau IV (255) de la classification prévue par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les entreprises veilleront à faire bénéficier en particulier de cette opportunité d'embauche les personnes de plus de 50 ans et les jeunes.

Article 5

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de mission à l'exportation est un contrat de travail de droit français à durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Il peut contenir une période d'essai dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Toutefois, la durée de cette période ne peut excéder deux mois.

Il définit la mission à l'exportation, dans le cadre de l'article 3, effectuée en majeure partie du temps hors du territoire national, pour la réalisation de laquelle il a été conclu. Il en précise la localisation.

Le contrat fixe les principales modalités d'exécution de la mission, notamment :

- le mode de déplacement ;
- le mode d'hébergement ;
- le mode de remboursement des frais ;
- les modalités de prise des congés payés ;
- les moyens mis à la disposition du salarié pour réaliser sa mission.

Article 6

Rémunération

Sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, ainsi, le cas échéant, que des dispositions salariales en vigueur dans l'entreprise, la rémunération du salarié titulaire d'un contrat de mission à l'exportation est librement fixée de gré à gré entre les parties.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, majoré de 10 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, compte tenu, selon le cas, soit de la durée du travail à laquelle il est soumis, soit du forfait convenu avec l'employeur. Cette majoration ne se confond donc pas avec ce salaire minimum conventionnel ainsi calculé, mais s'applique à lui.

Article 7

Conditions générales de déplacement

1 - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du salarié ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié pour sa mission, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes, dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

2 - Garanties sociales

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation continue, pendant la durée de son séjour à l'étranger, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à sa charge.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'intéressé bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

3 - Repos hebdomadaire et jours fériés

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

4 - Frais professionnels

Les frais professionnels sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Les frais professionnels doivent faire l'objet d'une avance permettant de couvrir de l'ordre d'un mois d'exécution de la mission.

5 - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident grave du salarié, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnités forfaitaires de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

6 - Licenciement

En cas de licenciement au cours de la mission, même pour faute grave, ou à la fin de la mission, les frais de voyage du salarié au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

7 - Décès

En cas de décès du salarié au cours de sa mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence

habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. À la demande de la famille, l'employeur verse une avance sur ces frais. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le salarié avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu de la mission avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, du salarié ou de son conjoint, le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie du congé exceptionnel prévu à ce titre par la convention collective applicable, et de la prise en charge par l'employeur des frais de voyage, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

Article 8

Résiliation du contrat en raison de la fin de la mission

La fin de la mission, pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, constitue, pour l'employeur, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mission a pris fin moins de six mois après la date d'effet du contrat de travail, la cessation de celui-ci, à l'initiative de l'employeur, en raison de la fin de la mission, ne pourra intervenir moins de six mois, préavis compris, après la date d'effet du contrat.

Le salarié est informé, dès que possible et au moins quinze jours avant, de la date de fin de la mission. Si le licenciement n'a pas été signifié dans les deux mois qui suivent la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat avait été conclu, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Le licenciement fondé sur la fin de la mission n'est pas soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Ce licenciement est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif non disciplinaire et non économique.

En cas de licenciement fondé sur la fin de la mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant ne sera pas inférieur, quelle que soit la durée de la mission, à 8 % de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé durant le contrat de mission à l'exportation.

Article 9

Cessation du contrat pour des motifs étrangers à la fin de la mission

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le contrat de mission à l'exportation peut cesser pour les causes, de cessation des contrats de travail à durée indéterminée, que la loi autorise.

Si, pendant l'exécution du contrat de mission à l'exportation, le service des conseils aux voyageurs du ministère français des affaires étrangères vient à émettre, pour un ou plusieurs des pays où s'exécute nécessairement la mission, un avis de «voyages déconseillés formellement et dans tous les cas», le salarié sera fondé à demander qu'il soit mis fin à sa mission à l'initiative de l'employeur. Ce licenciement sera considéré comme étant fondé sur la fin de la mission et ouvrira droit, pour l'intéressé, à l'indemnité spéciale de licenciement.

Le licenciement, prononcé avant la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10

Formation

L'employeur veille, en tant que de besoin, à compléter la formation du titulaire du contrat de mission à l'exportation, nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il veille, notamment pour les jeunes en première embauche, à ce que l'intéressé bénéficie de la préparation sociale, culturelle et économique permettant son immersion dans le ou les pays concernés.

En tout état de cause, le salarié titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, en particulier, que le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures tel que visé à l'article 16 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle et calculé au 1er janvier de l'année qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de son contrat de mission à l'exportation.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions fixées aux premier et dernier alinéas de l'article 18 ainsi qu'à l'article 20 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation sont capitalisées, chaque année, dans la limite maximale de 120 heures.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice est déposée avant la fin du préavis, est de droit. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du Travail, de ses droits en matière de droit individuel à la formation et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit demandée avant la fin du préavis.

Article 11

Reclassement

Avant la fin du contrat de mission à l'exportation, le salarié bénéficiera d'un entretien avec l'employeur ou son représentant.

Lors de cet entretien, il sera porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours de la mission, permettant, éventuellement, une validation des acquis de l'expérience.

À l'issue du contrat de mission à l'exportation, et afin de favoriser le reclassement de l'intéressé, l'employeur est tenu d'informer celui-ci des emplois disponibles recensés dans l'entreprise, ainsi que des modalités d'accès à ces emplois. Lorsque le salarié est repris dans l'entreprise, la durée du contrat de mission conclu au titre du présent accord est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé.

Article 12

Information des représentants du personnel

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats de mission à l'exportation conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat et les pays de destination, ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de mission à l'exportation.

Article 13

Évaluation des effets de l'accord

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, une fois par an, à l'évaluation des effets du présent accord national sur l'emploi, sur la base d'enquêtes diligentées par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie compétente.

Les comptes rendus des commissions paritaires territoriales de l'emploi, qui sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi, intégreront les résultats de ces enquêtes.

La commission paritaire nationale de l'emploi pourra diligenter une étude de l'impact du présent accord national sur l'emploi.

Article 14

Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Article 15

Dispositions impératives

Un accord collectif ayant un champ d'application moins large que le présent accord national ne peut déroger aux articles 3 , 4 , 5 , 6 , 8 et 9 du présent accord.

Article 16

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 , IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Information et communication dans la métallurgie

Accord du 25 novembre 2005

(Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin)

Préambule

Le présent accord national, qui s'inscrit dans le cadre d'un accord plus général sur le développement du dialogue social dans la branche et dans les entreprises, a pour objet, conformément à l'article L. 135-7 , I, du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004, de définir les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises et établissements de la branche professionnelle de la métallurgie.

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés, le

présent accord entend, en outre, grâce aux moyens de communication actuels, améliorer le transfert des informations et des communications destinées aux instances paritaires.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Information sur le droit conventionnel applicable

L'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs instances représentatives des syndicats, et des salariés desdites entreprises, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels - nationaux et territoriaux -, applicables dans les entreprises et établissements visés à l'article 1er.

Les frais de création de cet espace ont été supportés par l'UIMM. La mise à jour et les frais de mise à jour seront également assurés par l'UIMM.

Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique «Textes conventionnels», donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie. L'employeur est tenu d'afficher dans l'entreprise un avis indiquant aux salariés cette possibilité d'accès et l'adresse du site et de la rubrique. En outre, il remet cet avis, individuellement, aux salariés empêchés par leur fonction d'avoir accès aux panneaux d'affichage.

Les visiteurs de la rubrique «Textes conventionnels» du site internet de l'UIMM pourront accéder, au moyen de liens hypertextes, aux sites respectifs de ces organisations syndicales, à condition que celles-ci aient communiqué à l'UIMM l'adresse de leur site internet et le nom de la rubrique, si elle existe, contenant, ces textes conventionnels. Les adresses respectives des sites des organisations syndicales, et les noms respectifs des rubriques, figurent en annexe au présent accord national.

Les dispositions du présent article n'exonèrent pas les entreprises de l'obligation de communiquer, dans les conditions prévues par les articles L. 135-7 , L. 135-8 et R. 135-1 du code du Travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Article 3

Informations et communications destinées aux instances paritaires

L'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie pourront utiliser leurs messageries électroniques respectives pour adresser aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie :

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, relatifs aux négociations collectives de branche, et, plus généralement, tout document concernant ces négociations collectives ;
- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, auxquels l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont tenues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

À cette fin, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés considérées devront s'être échangé, avant le 1er janvier 2006, leurs adresses électroniques respectives. Elles devront ensuite se communiquer tout changement éventuel d'adresse.

Le paramétrage des messages prévus par le présent article et expédiés, tant par l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie que par les organisations syndicales, entraînera la délivrance automatique, par le serveur, d'une notification de livraison. Les parties signataires conviennent que cette notification automatique vaudra accusé de réception des messages envoyés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de réduire les délais résultant des lois et usages en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie pourront utiliser, dans les conditions prévues au présent article, leurs messageries électroniques respectives pour transmettre des documents à l'UIMM et aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie.

Les documents en nombre ou volumineux feront l'objet d'un envoi postal ou par porteur à l'organisation syndicale de salariés qui en fera la demande.

Article 4

Date d'application

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Toutefois, son article 2 entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

Le présent accord, conclu à titre expérimental, donnera lieu à un suivi annuel par la CPNE.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 5

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 , IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Annexe à l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie

Adresses des sites Internet de l'UIMM et des organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie

www.uimm.fr

http://www.metallurgie-cfecgc.com rubrique «Informations sociales»

http://www.fo-metaux.com

http://www.fgmm.cfdt.fr rubrique «Conventions collectives»

http://www.cftcmetallurgie.com

http://www.ftm-cgt.fr

Égalité professionnelle et écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

Accord du 19 juin 2007

(Étendu par arr. 26 févr. 2008, JO 4 mars)

Préambule

Les parties signataires du présent accord national déclarent que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Dans une économie mondialisée, cependant, une industrie ne peut être forte que si elle fait le choix de l'innovation permanente et de la très haute qualité, gages de produits à forte valeur ajoutée capables de supporter la concurrence internationale.

Dans le passé, l'industrie a été peu féminisée, pour des raisons qui tenaient sans doute aux conditions physiques de travail plus dures qu'aujourd'hui et aux conceptions sociales de l'époque, et peut-être aussi à une moindre attirance - véritable ou conditionnée - des femmes pour les activités industrielles.

La volonté, souvent partagée, aujourd'hui, par les femmes et les hommes, de travailler, notamment pour assurer leur indépendance financière, et de se réaliser dans leurs activités professionnelles, montre que les jeunes filles, tout autant que les jeunes gens, sont susceptibles, désormais, d'apporter leur concours à l'industrie française qui connaît une pénurie chronique de main d'œuvre qualifiée, alors même que le taux de chômage reste l'un des plus élevés d'Europe.

Depuis plusieurs décennies, les efforts combinés, du législateur et des instances internationales, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et supprimer les discriminations fondées sur le sexe, ont abouti, sur un plan général, à des résultats tangibles.

Les partenaires sociaux européens ont élaboré, parallèlement aux actions françaises, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, transcrit dans un document du 23 mars 2003. L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 , et la loi française du 23 mars 2006 renforcent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les signataires considèrent que l'industrie française - en particulier, la métallurgie - nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie française, qui s'est notamment matérialisée par la campagne «Industrielles», doit, tout à la fois, convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir, autant qu'aux hommes, une vie professionnelle épanouissante et compatible avec la maternité et la paternité, et aboutir à la mise au point paritaire de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail.

Il doit aussi se traduire par des mesures concrètes. Le présent accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens et conserver la dynamique d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

I -
Dispositions relatives à l'accord

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions des articles L. 132-12 , alinéa 3, et L. 132-12-3 du code du Travail, et sans préjudice des articles L. 132-27 à L. 132-27-2 du même code.

Les parties considèrent que les négociations - triennale et annuelle -, respectivement prévues par ces deux textes, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt - d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord -, prévue par l'article L. 132-12-3 , alinéa 3, du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Lors d'une des réunions annuelles obligatoires des CPTE, il sera examiné le suivi du présent accord.

Lors des négociations annuelles obligatoires territoriales sur les salaires minimaux conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes défini par le présent accord national sera pris en compte.

Les articles 9 , 10 , 14 et 19 du présent accord national ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23 , alinéa 4, du code du Travail.

Article 3

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un